▶ Compte rendu des travaux 4B

Conférence internationale du Travail – 110e session, 2022

Date: 11 juin 2022

Deuxième partie

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

Rapport de la Commission de l'application des normes

Deuxième partie

Discussion de l'étude d'ensemble, du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts et de la situation dans certains pays

Table des matières

Page

I. Discussion sur l'Étude d'ensemble: *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui* 5

II. Discussion des cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes 54

III. Discussion du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART) 82

IV. Informations et discussion sur l'application des conventions ratifiées (cas individuels) .. 96

Azerbaïdjan (ratification: 2000) 96

Convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ..... **96**

Bélarus (ratification: 1956) 119

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... **119**

Bénin (ratification: 2001) 161
Convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ..... **161**
Chine (ratification: 2006) 188
Convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ..... **188**
Djibouti (ratification: 1978) 227
Convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964 ..... **227**
El Salvador (ratification: 1995) 238
Convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 ..... **238**
Équateur (ratification: 1967) 260
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... **260**
Fidji (ratification: 1974) 279
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ..... **279**
Guatemala (ratification: 1952) 289
Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... **289**
Hongrie (ratification: 1957) 324
Convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ..... **324**
Îles Salomon (ratification: 2012) 343
Convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ..... **343**
Iraq (ratification: 1962) 355
Convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ..... **355**
Kazakhstan (ratification: 2000) 355
Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... **373**
Libéria (ratification: 1962) 395
Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... **395**
Malaisie (ratification: 1961) 411
Convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ..... **411**
Malawi (ratification: 1965) 430
Convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ..... **430**

Myanmar (ratification: 1955) 453

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... **453**

Nicaragua (ratification: 1967) 472

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... **472**

Nigéria 488

Convention (nº 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 (ratification: 1961) **488**

Convention (nº 95) sur la protection du salaire, 1949 (ratification: 1960) **488**

Nouvelle-Zélande (ratification: 2003) 507

Convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ..... **507**

Pays-Bas – Sint-Maarten (déclaration: 1951) 530

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... **530**

République centrafricaine (ratification: 2000) 541

Convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999) **541**

Annexes

I. Tableau des rapports dus en 2021 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 10 juin 2022) (articles 22 et 35 de la Constitution) 564

II. Tableau statistique des rapports reçus sur les conventions ratifiées (au 10 juin 2022) (article 22 de la Constitution) 567

I. Discussion sur l'Étude d'ensemble: *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*

Président – Nous passons à présent au deuxième point de l'ordre du jour: discussion sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts, intitulée *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui.*

Comme suite aux consultations tripartites informelles qui se sont tenues en 2021 et en 2022, il est proposé de structurer la discussion sur l'Étude d'ensemble autour de trois questions génériques, étant entendu que cela n'aura pas pour effet de limiter les interventions des orateurs à ces seules questions abordées dans l'Étude d'ensemble. Ces questions génériques sont les suivantes: progrès accomplis et problèmes rencontrés dans la mise en œuvre des instruments examinés; mesures à prendre pour promouvoir les conventions et leur ratification à la lumière des bonnes pratiques et des obstacles recensés; et, enfin, pistes pour l'avenir en matière d'action normative et d'assistance technique.

Je vous rappelle que, conformément au document D.1 relatif aux travaux de la commission, les temps de parole au cours de la discussion sur l'Étude d'ensemble sont les suivants: trente minutes pour les observations liminaires des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs; quinze minutes pour le groupe gouvernemental; cinq minutes pour les autres membres et dix minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.

Membres travailleurs – En 2018, au moment où le Conseil d'administration du BIT a décidé du thème de l'Étude d'ensemble pour cette session, personne ne se doutait à quel point elle tomberait à propos. En effet, la pandémie qui s'est emparée du monde a pu illustrer à quel point les travailleurs concernés par les instruments étudiés sont d'une importance vitale pour nos sociétés. Cette Étude d'ensemble ainsi que notre discussion sont une forme d'hommage au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques.

D'abord, quelques considérations concernant le personnel infirmier.

Comme le relève l'Étude d'ensemble, les instruments ne donnent pas de définition des notions de «soins» et de «services infirmiers». Cela se comprend parfaitement dans la mesure où il y avait une volonté de retenir l'approche la plus large et englobante possible. On s'aperçoit néanmoins que l'absence d'éléments d'orientation dans les instruments conduit parfois à des définitions trop restrictives et différentes dans les législations nationales. L'absence d'une définition universelle de la notion d'«infirmier» peut avoir plusieurs conséquences néfastes, comme décrites dans l'Étude d'ensemble, par exemple, la difficulté à établir des comparaisons entre les pays et la question du champ d'application des instruments.

Il serait sans doute utile que le Bureau, en coopération avec l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le cas échéant, puisse élaborer un guide basé sur les meilleures pratiques, permettant d'aboutir à une approche commune des notions. Cet aspect est d'autant plus important que le secteur est confronté à un enjeu majeur qui risque de s'aggraver durant les prochaines années: des pénuries. C'est un phénomène aux multiples facettes qui soulèvent des problèmes épineux.

Une des conséquences est le glissement des tâches entre les fonctions: des actes qui étaient dévolus aux médecins sont confiés aux infirmiers, qui eux-mêmes sont déchargés au

profit des soignants. Si ces transformations devaient s'accentuer, elles devraient nous amener à repenser les différentes catégories et les définitions qu'on y associe.

Une autre transformation que l'on observe plutôt dans les pays du Nord est liée au fait que l'on confie aux infirmiers de plus en plus de tâches non liées directement aux soins et qui s'apparentent plus à un travail de type administratif. Cela occasionne souvent une forme de souffrance au travail dans la mesure où les travailleuses et travailleurs qui se vouent à cette fonction le font principalement pour soigner, et non pas pour consacrer une partie significative de leur temps à des tâches qui leur paraissent bureaucratiques et dont ils ne perçoivent pas toujours l'utilité. Un travail décent devrait avant tout être un travail auquel on peut donner un sens.

Une autre cause des pénuries est les flux migratoires du personnel infirmier, qui se déplace principalement du Sud vers le Nord. Ces migrations sont bien évidemment une chance pour les travailleurs concernés, mais constituent une catastrophe pour les pays du Sud qui voient leur système de soins davantage fragilisé. Pourtant, la recommandation (nº 157) sur le personnel infirmier, 1977, spécifie, en son paragraphe 67, que le recrutement du personnel infirmier étranger ne peut être autorisé qu'à une double condition, dont l'une est qu'il n'y ait pas de pénurie dans le pays d'origine. Il faudrait traiter les causes profondes de ce déséquilibre: s'il y a une pénurie dans les pays du Nord, c'est parce que les conditions de travail dans le secteur se sont dégradées. Lutter contre la pénurie implique donc que les pays du Nord investissent massivement dans l'amélioration des conditions d'emploi et de travail. Il faut également mettre les pays d'émigration en situation de garder leurs forces vives et participer à la construction de systèmes de soins de santé robustes.

L'Étude d'ensemble relève à juste titre l'importance du dialogue social, notamment dans la planification des services et du personnel infirmier. Nous devons néanmoins constater que, bien souvent, ce dialogue est insuffisant, voire inexistant, en raison de l'inexistence dans plusieurs pays d'organisations syndicales représentatives. Il est dès lors prioritaire de s'atteler au renforcement des capacités des organisations afin de leur permettre de contribuer aux discussions sur cette planification. La planification dont il est question ici inclut, selon la convention (nº 149) sur le personnel infirmier, 1977, l'enseignement et la formation. On n'insistera jamais assez sur l'importance de cet aspect, en particulier dans un secteur qui évolue très rapidement et dont la principale mission est d'élever le niveau de santé de la population.

Malheureusement, la triste réalité est que, dans beaucoup de pays, il n'est pas possible de former le personnel tout simplement parce qu'il n'y a pas d'offre de formation disponible. Il est évident qu'il appartient aux gouvernements des pays concernés d'y remédier, mais nous avons certainement des solutions à construire au niveau international pour faire face à ce défi.

En ce qui concerne la nécessité d'améliorer les conditions d'emploi et de travail pour lutter contre les pénuries, il convient de souligner que nous parlons d'un secteur, tout comme celui des travailleurs domestiques, qui est fortement féminisé. Améliorer les conditions de travail dans ces secteurs, c'est aussi promouvoir l'égalité femmes-hommes et réaliser un des autres objectifs essentiels de notre Organisation. Il s'agit aussi d'un secteur caractérisé par de la pénibilité et, trop souvent, la solution consiste uniquement à offrir des compensations financières. Or, comme le note l'Étude d'ensemble, la santé des travailleuses et travailleurs n'est pas à vendre. Par conséquent, et cela dépasse les secteurs traités ici, il est grand temps de mettre en œuvre tout ce qui est possible pour préserver la santé des travailleurs sur le poste de travail.

Beaucoup d'autres problématiques mériteraient qu'on s'y attarde, mais nous nous contenterons d'évoquer la question fondamentale du temps de travail. Il s'agit d'un aspect essentiel pour le personnel infirmier dans la mesure où la raison d'être des limitations vise aussi à protéger les personnes soignées. Les heures de travail excessives sont souvent dues à des restrictions budgétaires, ce qui nuit incontestablement à la qualité des soins. Nous suggérons d'ailleurs qu'une évaluation puisse être faite des conséquences concrètes de ces restrictions et dégradations des conditions de travail. Ce travail d'évaluation pourrait le cas échéant être fait en coopération avec l'OMS.

Nous souhaitons encore formuler trois observations concernant les travailleurs domestiques.

Premièrement, l'Étude d'ensemble consacre un développement quant au champ d'application de la convention et de la recommandation aux travailleurs domestiques. Elle évoque notamment la question de son application aux travailleurs dits indépendants, renvoyant à ce propos à la recommandation (nº 198) sur la relation de travail, 2006, afin d'opérer les distinctions nécessaires. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que nous parlons d'un groupe de travailleurs particulièrement vulnérable. Faut-il rappeler que la raison d'être du droit du travail est d'essayer de rétablir par la loi et la négociation collective une forme d'équilibre entre les parties? L'irruption du phénomène numérique et des gadgets qui l'accompagnent ne doivent pas servir d'écran de fumée. Elle ne doit pas être un prétexte pour tenter de nous ramener à la situation qui a prévalu au XIXe siècle.

Nous aurions également apprécié que, comme cela a pu se faire par le passé, la commission entre en dialogue avec les juridictions nationales sur les liens entre le droit de la concurrence et le droit à la négociation collective. Nous appuyons par ailleurs les observations faites dans l'Étude d'ensemble concernant l'importance de reconnaître et promouvoir la liberté syndicale et le droit à la négociation collective à tous les travailleurs domestiques sans distinction.

Notre deuxième remarque a trait au constat que fait l'Étude d'ensemble concernant le lien entre le travail domestique et l'informalité. Le rapport relève en effet qu'une grande majorité des travailleurs domestiques prestent dans un cadre informel. C'est un véritable défi dans la mesure où l'informalité est un obstacle majeur à la mise en œuvre des droits, tant et si bien que la lutte contre l'informalité dans le secteur doit être une question prioritaire. De même, les grandes failles constatées en matière de respect de la liberté syndicale appellent également une réponse prioritaire dans la mesure où la liberté syndicale est une condition indispensable pour la réalisation des autres droits.

Le troisième point concerne l'importance des missions d'inspection, qui permettent de s'assurer que les droits reconnus sont effectivement mis en œuvre. Une des difficultés majeures pour les travailleurs domestiques est qu'ils prestent au sein des ménages. Il y a donc un risque que l'organisation d'inspections porte atteinte au droit à la vie privée. Comme le relève l'Étude d'ensemble, cette difficulté n'est pas du tout insurmontable, car si les instruments ont laissé cette question relativement ouverte, étant donné les réticences exprimées à ce sujet, il est évident que dans plusieurs pays il a été possible de concilier les différentes préoccupations. C'est notamment le cas en prévoyant par exemple le recours à une autorisation préalable d'un juge.

Pour terminer, quelques mots concernant la ratification des instruments. Rappelons d'abord que la ratification est un acte souverain. Celle-ci n'est pas une fin en soi, et on observe que, dans beaucoup de pays qui n'ont pas ratifié, la législation est globalement conforme aux conventions. Ce constat témoigne de l'influence des instruments indépendamment de la

ratification. Mais force est de constater qu'aucun gouvernement ne conteste la pertinence et l'importance des conventions examinées. Ceci plaide pour intensifier les efforts de ratifications.

Nous concluons en remerciant la commission d'experts pour la qualité de cette Étude d'ensemble, les détails qu'elle contient, et espérons qu'elle pourra contribuer à une meilleure compréhension et application des instruments examinés.

Autre membre travailleur, s'exprimant au nom des membres travailleurs – Dans une grande majorité de pays, les travailleurs domestiques ne jouissent toujours pas des mêmes droits juridiques que les autres travailleurs. Cela a pour eux des conséquences dévastatrices dans la pratique, tant leurs emplois sont précaires et leurs conditions de travail mauvaises.

Aux Pays-Bas, une réglementation spécifique s'applique aux travailleurs domestiques et au travail domestique, la «Regeling Dienstverlening aan Huis». Elle consiste essentiellement en un certain nombre de dérogations aux obligations de droit public et de droit civil qui s'appliquent aux employeurs, ce qui n'est pas conforme à la convention (nº 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Ces dérogations ne sont applicables qu'aux travailleurs effectuant exclusivement, ou presque, des services domestiques ou à la personne pour une personne physique, moins de quatre jours par semaine. Les syndicats soulignent que cela n'est pas non plus conforme à la convention (nº 175) sur le travail à temps partiel, 1994. Par exemple, en application de l'article 655, paragraphe 4, du Code civil, chapitre 7, les employeurs de travailleurs domestiques sont dispensés de l'obligation de leur fournir une déclaration écrite sur des points tels que le salaire convenu et les horaires de travail habituels. En ce qui concerne les travailleurs domestiques, l'employeur ne doit fournir cette déclaration que s'ils la demandent expressément. Autre exemple: en vertu de l'article 628, paragraphe 2(a), du Code civil, chapitre 7, les travailleurs domestiques ont droit à 70 pour cent de leur rémunération pendant 6 semaines en cas de maladie ou de grossesse, alors que les autres travailleurs aux Pays-Bas y ont généralement droit pendant 104 semaines.

En matière de sécurité sociale, les travailleurs domestiques ne sont pas tenus de contracter l'assurance obligatoire des salariés. À la place de cette assurance, les travailleurs domestiques peuvent, à leur initiative, être couverts par une assurance volontaire. Toutefois, cette assurance est très coûteuse et, dans la plupart des cas, l'aide générale «Algemene Bijstand» est la seule sécurité sociale disponible pour les travailleurs domestiques, à condition qu'ils aient le statut de résident.

En ce qui concerne les protections contre le licenciement, l'employeur n'a pas besoin de demander une autorisation de licenciement pour les travailleurs domestiques occupés moins de quatre jours par semaine, en vertu d'une exception légale prévue à l'article 2.1 du décret BBA. Toutefois, même cette législation légère n'est pas appliquée dans la pratique. Cette législation engage la responsabilité des employeurs, mais la plupart d'entre eux ne connaissent pas leurs obligations.

L'organisation féministe «Bureau Clara Wichmann» a gagné un procès au nom d'une aide-soignante à domicile dans une affaire d'accès aux allocations de chômage. Le tribunal a déclaré dans sa décision que le «Regeling Dienstverlening aan Huis» est discriminatoire à l'encontre des femmes, car presque tous les travailleurs de ce secteur sont des femmes. Le procès a abouti mais le gouvernement n'y a pas encore donné suite. Les syndicats des Pays-Bas s'opposent fermement au fait que les travailleurs domestiques ne sont pas tenus de contracter l'assurance sociale, assortie du droit à une pension, qui est obligatoire pour les salariés, et demandent donc instamment au gouvernement néerlandais de ratifier la convention nº 189 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et d'améliorer la sécurité sociale et la situation des travailleuses et travailleurs domestiques sur le marché du travail.

Pendant la crise du COVID-19, n'ayant pas accès à la sécurité sociale ni aux mesures d'urgence que le gouvernement néerlandais a prises, par exemple les dispositifs «NOW» ou «TOZO», les travailleurs domestiques ont été particulièrement vulnérables.

Comme le travail domestique est en grande partie un travail informel, il n'est pas possible de conclure des conventions collectives – quand le travail domestique n'est pas formalisé – et d'accéder à des voies de recours efficaces telles que celles prévues par la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Par conséquent, les travailleurs domestiques ne bénéficient pas de protections efficaces contre les abus, le harcèlement et la violence. Ils restent vulnérables.

Le Conseil social et économique (SER), qui se compose d'organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que de membres indépendants, a recommandé au gouvernement de chercher à formaliser le marché des services domestiques. Le gouvernement n'a pas encore réagi à ce rapport. Ce traitement inéquitable et déloyal à l'encontre des travailleurs domestiques aux Pays-Bas reflète malheureusement une situation généralisée d'exclusion des travailleurs domestiques dans le reste du monde.

En Allemagne, plus de 80 pour cent des travailleurs domestiques, qui sont principalement des travailleurs domestiques migrants résidents, lesquels fournissent des soins 24 heures sur 24, sont engagés en tant que faux travailleurs indépendants, ce qui les situe en dehors du champ d'application de la législation sociale et du travail. Au Brésil, les travailleurs domestiques qui fournissent des services jusqu'à deux jours par semaine à une personne ou à une famille sont classés dans la catégorie des travailleurs journaliers. Ces travailleurs sont considérés comme des travailleurs autonomes et sont exclus de la protection garantie par la loi. La prévalence, dans ce secteur, des relations de travail déguisées, des travailleurs indépendants économiquement dépendants et des relations de travail multipartites, ainsi que le recours croissant aux plateformes numériques en tant qu'intermédiaires du travail domestique, accroissent les risques de classification erronée des travailleurs domestiques, excluant ainsi des protections du travail l'une des catégories de travailleurs les plus vulnérables.

En outre, les travailleurs domestiques sont trop souvent privés de leur droit fondamental à la liberté syndicale et à la négociation collective. Ils sont non seulement exclus du champ d'application de la législation nationale dans de nombreux pays, mais ils se heurtent aussi à des obstacles pratiques pour s'organiser – entre autres, isolement, barrières linguistiques, manque général d'accès à l'information. Rappelons que la convention nº 189 et la recommandation (nº 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, énoncent le principe de l'égalité de traitement des travailleurs domestiques avec les autres travailleurs, et que le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective sont des droits fondamentaux garantis à tous les travailleurs.

Onze ans après l'adoption de la convention nº 189, il est grand temps de tenir nos engagements et de garantir les protections du travail à tous les travailleurs domestiques, quelles que soient leur nationalité ou leur situation dans l'emploi. À cet égard, nous voulons souligner le rôle essentiel que les gouvernements doivent jouer pour améliorer les conditions d'emploi, de travail et de vie des travailleurs domestiques, au moyen de cadres juridiques et institutionnels solides garantissant les protections du travail, des mesures correctives concrètes, un suivi effectif et des voies de recours accessibles aux travailleurs domestiques. Il est également important d'encourager les efforts d'organisation des travailleurs domestiques et de promouvoir la négociation collective dans le secteur.

Autre membre travailleuse, s'exprimant au nom des membres travailleurs – Nous dénonçons depuis des années le sous-financement du système de santé publique. Après

l'irruption de la crise sanitaire du COVID-19, il est désormais manifeste que les systèmes de santé sont affaiblis, qu'ils ont de nombreuses limites et qu'ils manquent de moyens matériels et d'effectifs.

La pandémie de COVID-19 a eu un impact dévastateur sur des conditions de travail déjà tendues. L'exemple de l'Espagne est éloquent. Il nous a fallu subir une pandémie pour prendre conscience des lacunes des systèmes de santé. La gestion préventive n'était pas une priorité, cela parce que la prévention a toujours été considérée comme une dépense et non comme une nécessité.

Les effectifs des systèmes de santé étaient réduits depuis la crise économique, et n'ont pas été accrus depuis. Nos systèmes de santé n'étaient pas préparés à une pandémie, comme l'ont montré les milliers d'infections qu'il y a eu dans tous les secteurs de la santé.

Nous devons miser sur des stratégies visant à renforcer le système de santé publique afin que le personnel infirmier et les autres travailleurs de la santé puissent agir dans des conditions optimales. Cela nécessite ce qui suit:

- accroître le financement en inversant les réductions imposées à la suite de la crise économique, afin de rétablir la qualité des soins et d'améliorer les conditions de travail et de rémunération dans le secteur;
- augmenter le recrutement d'effectifs, de 10 pour cent dans les soins spécialisés et de 20 pour cent dans les soins primaires, et réduire le nombre de contrats temporaires;
- miser sur les soins primaires et les renforcer;
- améliorer la sécurité et la santé au travail en procédant à des évaluations des risques psychosociaux parmi les effectifs;
- réaliser des inspections et des audits permanents de la qualité dans les centres de santé;
- définir des critères de responsabilité dans les cahiers des charges des services sous-traités.

De plus:

- le dialogue social est essentiel dans tous les pays pour examiner les solutions et les décisions à prendre et parvenir à un consensus. Le dialogue avec les gouvernements doit être fluide;
- il faut un engagement ferme du secteur public en faveur de la recherche, assortie d'une augmentation significative de son financement.

Quant à la prise en charge de la dépendance (entre autres, centres résidentiels, aide à domicile, centres de jour et téléassistance), la crise a mis l'accent sur l'importance des activités de soins dans la société actuelle et montré la précarité dans laquelle ces services ont souvent été fournis. Il s'agit également d'un secteur fortement féminisé qui n'a jamais été suffisamment valorisé.

Le COVID-19 a mis en évidence la fragilité du système de prise en charge des personnes âgées et dépendantes. Il est donc nécessaire: d'améliorer la qualité des prestations du système et de veiller à ce qu'elles soient suffisantes; de débloquer la négociation sur la convention collective d'État sur la dépendance, qui est encore appliquée alors qu'elle n'a pas été renouvelée, et n'est donc plus en vigueur, depuis quatre ans; d'augmenter le recrutement d'effectifs pour réduire la charge de travail d'environ 20 pour cent; d'accroître les salaires du personnel; et de miser sur la professionnalisation du secteur et sur la reconnaissance sociale.

Le personnel infirmier en Espagne a subi et continue de subir, comme les autres effectifs de santé, un stress très élevé, dans le secteur sanitaire et dans le secteur sociosanitaire.

Manifestement, il y a eu et il continue d'y avoir des lacunes en ce qui concerne le personnel infirmier. Faute d'investissements suffisants, ces pénuries sont devenues chroniques. C'est pourquoi nous pensons que les initiatives suivantes sont nécessaires:

- adoption d'un règlement de l'État visant à aligner les ratios personnel infirmier-patient sur la moyenne européenne. Actuellement, on compte 5,2 infirmiers/infirmières pour 1 000 habitants, contre 8,4 à l'échelle européenne;
- développement des spécialités de soins infirmiers en créant des postes spécifiques pour valoriser la profession;
- dans le système national de santé, reclassement professionnel du personnel infirmier à un niveau supérieur, en accroissant dans la mesure correspondante les compétences et le salaire;
- amélioration de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail;
- hausse des salaires: si la profession n'est pas rendue attractive, il n'y aura pas assez de personnel pour s'occuper des usagers;
- réduction de la charge de travail en augmentant le recrutement;
- perfectionnement professionnel continu.

Nous estimons que toutes ces améliorations du système de santé public et privé, et du système de prise en charge de la dépendance, doivent être négociées et convenues par le dialogue social et la négociation collective avec les syndicats, lesquels sont les organes légitimes pour défendre les droits de la classe ouvrière.

L'exemple espagnol n'est nullement isolé et les solutions que nous présentons ici ont vocation à être appliquées dans d'autres contextes nationaux.

La crise n'est pas encore derrière nous. Nous devons reconstruire et consolider nos systèmes de santé et, à cette fin, améliorer les conditions d'emploi et de travail des infirmières et des autres effectifs de la santé. Garantir la sécurité, la santé et le bien-être du personnel infirmier doit être la priorité absolue dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique stratégique de santé, et dans la planification de crise de n'importe quel pays.

Les gouvernements doivent agir, en collaboration avec les syndicats, pour faire face sans délai aux nombreux déficits de travail décent qui affectent le personnel infirmier, et améliorer ses conditions d'emploi et de travail, notamment par les mesures suivantes: réduction du temps de travail et octroi de périodes de repos appropriées; rémunération adéquate et équitable; mesures accrues pour protéger leur santé et leur sécurité; accès à la sécurité sociale et à des prestations adaptées à leurs besoins spécifiques, en tenant compte notamment de la différence de couverture entre les nationaux et les non nationaux, entre les salariés et les travailleurs indépendants ou les personnes qui travaillent selon des modalités contractuelles différentes, et entre les salariés du secteur public et ceux du secteur privé.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent d'abord remercier la commission d'experts et le Bureau qui ont préparé cette Étude d'ensemble sur quatre instruments de l'OIT relatifs aux travailleurs dans l'économie du soin à autrui, à savoir la convention nº 149, la convention nº 189 ainsi que la recommandation nº 157 et la recommandation nº 201. Le personnel infirmier et les travailleurs domestiques sont des

catégories de travailleurs très à part qui, avec d'autres catégories telles que les travailleurs des plantations, les fermiers et métayers, le personnel des hôtels et restaurants ou les travailleurs à domicile, ont fait l'objet de normes spécifiques de l'OIT. Les membres employeurs se félicitent de ce que cette Étude d'ensemble se concentre sur ces quatre instruments, deux conventions et deux recommandations, propices à un examen plus approfondi de la législation et la pratique des États Membres se rapportant aux éléments qu'ils recouvrent, et aussi de ce qui fait obstacle à leur ratification et à leur application. Comme les membres travailleurs, les membres employeurs estiment que le choix des normes relatives au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques pour cette Étude d'ensemble vient à point nommé, en particulier dans le contexte de la pandémie de COVID-19 qui a mis le personnel infirmier sous le feu des projecteurs. Depuis le début de la pandémie, les services médicaux et de santé figurent parmi les services les plus essentiels au monde. Le personnel infirmier, et en particulier le personnel hospitalier, s'est trouvé en première ligne dans la lutte contre le virus. Conscient de cette situation, l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, qu'a récemment adopté la Conférence internationale du Travail, souligne que le personnel de santé court un risque accru d'exposition au COVID-19 et recommande qu'il ait accès aux vaccins, aux équipements de protection individuelle, à la formation, aux tests et au soutien psychosocial et qu'il bénéficie d'une rémunération adéquate et d'une protection appropriée au travail, notamment contre les charges de travail excessives.

Cet intérêt pour le personnel infirmier et les travailleurs domestiques vient aussi au bon moment compte tenu d'autres éléments nouveaux qui posent des défis de taille pour la planification des effectifs à l'avenir, les besoins de qualifications et les conditions de travail s'agissant de ces deux groupes. Sont en particulier concernés l'évolution démographique et le vieillissement de la population qui accroît de manière significative le besoin de services de prise en charge dispensés notamment par le personnel infirmier et les travailleurs domestiques. À titre d'exemple, de bons services de soins infirmiers pour les personnes âgées comptent de plus en plus pour alléger le fardeau des familles et permettre en particulier aux femmes de prendre un travail ou de continuer à travailler, surtout dans un contexte de pénurie croissante de personnel qualifié dans de nombreux pays. Par ailleurs, au vu des écarts entre les définitions utilisées dans les États Membres, alors que le personnel infirmier et les travailleurs domestiques sont des catégories jouant un rôle crucial dans le fonctionnement de l'économie du soin à autrui, il faut être conscient que cette économie du soin compte aussi des groupes professionnels qui ne sont pas couverts par la convention nº 149 ni par la recommandation nº 157, comme par exemple les travailleurs sociaux et les gardes d'enfants. Les travailleurs domestiques n'effectuent pas toujours des soins à autrui. Les questions relatives au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques ne reflètent donc pas pleinement la situation de l'économie du soin dans son ensemble. Sans perdre de vue le contexte plus large de l'économie du soin, il faut être conscient que nos débats au sein de la commission portent en particulier sur le droit et la pratique se rapportant à quatre instruments de l'OIT en particulier, dans des pays qui les ont ou ne les ont pas ratifiés. Une discussion sur la situation de l'ensemble de l'économie du soin et de ses travailleurs en général irait au-delà du champ de l'examen actuel et nécessiterait des contributions et des consultations beaucoup plus larges que de simples rapports sur ces quatre instruments. Après ces remarques d'ordre général, nous souhaiterions maintenant formuler des commentaires plus spécifiques sur chaque chapitre de l'Étude d'ensemble.

Tout d'abord, s'agissant de la convention nº 149 et la recommandation nº 157, nous notons que, au stade actuel, cette convention a été ratifiée par 41 États Membres. La recommandation nº 157, qui complète la convention, fournit des orientations pratiques, non

contraignantes, pour l'élaboration de politiques et législations nationales relatives au personnel infirmier. En 2002, faisant suite à la recommandation du Groupe de travail Cartier, le Conseil d'administration du BIT les a classées dans la catégorie des instruments techniques à jour. Ces deux instruments reconnaissent le rôle vital du personnel infirmier et autres travailleurs des soins de santé pour la santé et le bien-être des populations et traitent de problèmes affectant leurs conditions d'emploi. Ils énoncent des normes du travail minimales conçues spécialement pour mettre en relief les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail infirmier. Ces instruments ont reçu un large accueil à l'époque de leur adoption, en 1977. Tandis que la majorité des employeurs se prononçaient en faveur de la convention nº 149 et de la recommandation nº 157, le groupe des employeurs a exprimé, à l'époque de leur adoption, des réserves qui restent d'actualité. S'agissant de la convention nº 149, le groupe des employeurs considère qu'en principe l'OIT devrait s'abstenir d'élaborer des conventions pour des groupes professionnels spécifiques de travailleurs, comme le personnel infirmier par exemple, parce que cela affaiblirait les tentatives visant des normes d'ordre général applicables à tous les travailleurs et conduirait, à l'inverse, à une prolifération d'instruments qui, à nos yeux, compromettrait l'efficacité de la fonction normative de l'OIT. S'agissant de la recommandation nº 157, les membres employeurs ont le sentiment que, avec ses 71 paragraphes et les 30 autres de son annexe sur la politique des services et du personnel infirmiers, cette recommandation est beaucoup trop longue et beaucoup trop détaillée, en particulier dans ce qui touche à la rémunération, à la durée du travail et aux périodes de repos. Pour le groupe des employeurs, la flexibilité dans ces domaines, et surtout dans celui de l'aménagement du temps de travail, est importante pour que les employeurs puissent fonctionner de manière productive et compétitive et pour que les travailleurs puissent concilier travail et vie privée. Des dispositions excessivement directives peuvent, même dans une recommandation, compliquer abusivement la mise en application et avoir sur celle-ci un effet dissuasif. S'agissant de la clause de conscience faisant l'objet du paragraphe 18 de la recommandation, par laquelle les membres du personnel peuvent, sans subir aucun préjudice de ce fait, être exemptés d'accomplir certaines tâches qui seraient en conflit avec leurs convictions religieuses, morales ou éthiques, les membres employeurs notent qu'elle devrait être interprétée dans le sens qu'un impact négatif sur la santé du patient et/ou un traitement discriminatoire du patient est à éviter. Nonobstant ces commentaires, les membres employeurs jugent que la convention nº 149 et la recommandation nº 157 fournissent des orientations pertinentes permettant aux États Membres d'élaborer des politiques et des réglementations relatives au personnel infirmier qui correspondent à la situation de leur pays et en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Une disposition particulièrement pertinente, par exemple, est l'article 2, paragraphe 2, de la convention nº 149 concernant les mesures nécessaires à assurer au personnel infirmier pour rendre la profession attrayante, à savoir une éducation et une formation appropriées pour l'exercice de ses fonctions et de bonnes conditions d'emploi et de travail, y compris des perspectives de carrière et la rémunération. En termes d'éducation et de formation du personnel infirmier, le groupe des employeurs tient à souligner l'importance de la formation à l'utilisation des équipements et techniques numériques. Elle s'impose non seulement pour assurer des services de grande qualité, mais également pour l'efficience et la productivité et aussi pour une question de maîtrise des coûts dans le secteur des soins. S'agissant des conditions d'emploi et de travail du personnel infirmier, les employeurs notent de profondes différences entre États Membres, le personnel ayant obtenu dans certains pays des hausses de salaires supérieures à la moyenne ces dix dernières années, y compris pendant la crise du COVID-19. Bien sûr, davantage doit être fait pour assurer de manière constante des

conditions de travail équitables au personnel infirmier afin d'attirer et de maintenir davantage de personnes dans la profession.

Intéressons-nous maintenant à la convention nº 189 et à la recommandation nº 201 qui énoncent des mesures et principes fondamentaux en matière de promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques. Elles sont considérées comme des instruments techniques à jour. À ce stade, la convention nº 189 a été ratifiée par 35 États Membres, dont 33 l'ont mise en vigueur. Contrairement aux instruments se rapportant au personnel infirmier, la convention nº 189 et la recommandation nº 201 sont vues sous un œil plus critique par le groupe des employeurs. Un sujet de préoccupation particulier est la question du traitement de la durée du travail par l'article 10 de la convention nº 189, qui dispose que tous les pays qui la ratifient doivent prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail et la compensation des heures supplémentaires. Le groupe des employeurs fait remarquer qu'il s'agit d'une question très délicate parce que la durée de travail est un fondement de l'emploi, étroitement liée à la rémunération, aux périodes de repos et aux congés. Les membres employeurs ne souscrivent pas au postulat qui veut que la durée normale de travail et les dispositions en matière d'heures supplémentaires, qui sont d'application dans les usines ou d'autres établissements commerciaux par exemple, soient transposables telles quelles pour l'emploi domestique. Appliquer la notion d'heures supplémentaires à un travail effectué dans une maison familiale est extrêmement problématique, en particulier lorsque le salarié habite cette maison et que sa journée de travail n'est pas clairement délimitée. Un autre point problématique est celui de la disponibilité ou de l'astreinte, visé au paragraphe 3 de l'article 10. Pour les employeurs, le libellé de cette disposition ne laisse pas aux États Membres la flexibilité dont ils ont besoin. Le fait d'assimiler la disponibilité à des heures travaillées, comme le fait cette disposition, peut poser des problèmes d'ordre pratique dans beaucoup de systèmes nationaux. À titre d'exemple, un décompte détaillé des heures de disponibilité ou d'astreinte pourrait s'avérer irréalisable dans la plupart des foyers, car il est impossible à l'employeur privé de gérer, de contrôler, d'administrer et de comptabiliser les heures travaillées. Les concepts de disponibilité et d'astreinte viennent de l'emploi industriel et commercial en général et ont des motivations très spécifiques qui ne peuvent s'appliquer au travail domestique.

Les membres employeurs voient aussi des problèmes pratiques dans le traitement en tant que temps de travail des périodes particulières pendant lesquelles le travailleur domestique ne travaille pas de manière active mais reste à la disposition du ménage. Ces périodes de disponibilité, qui peuvent être importantes, devraient être traitées différemment des périodes de travail actif. Le fait de les considérer toutes deux à égalité comme du temps de travail pourrait être lourd d'implications, en particulier lorsque le travailleur domestique est rémunéré sur une base horaire. En outre, les membres employeurs ne voient pas d'utilité au paragraphe 9 de la recommandation nº 201. Ce paragraphe complète l'article 10, paragraphe 3, de la convention et énonce diverses suggestions dont les gouvernements pourraient s'inspirer à propos des temps de disponibilité et d'astreinte. Son paragraphe 9 (1) suggère de réglementer la durée maximum de travail, le repos compensatoire et le taux de rémunération des heures de disponibilité. Le groupe des employeurs estime qu'une réglementation de ces matières ne serait pas source de clarification pour l'employeur et ne présente que peu d'avantage pour les travailleurs domestiques. En outre, l'article 2 de la convention nº 189 offre peu de possibilités aux États Membres de ménager des exclusions au champ d'application de la convention.

Alors que l'article 2, paragraphe 2, assure que les gouvernements peuvent exclure des catégories limitées de travailleurs après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, l'article 2, paragraphe 3, impose que les exclusions soient définies de manière précise et exhaustive dans les douze premiers mois d'application de la convention suivant sa ratification. Cette contrainte temporelle signifie qu'il n'existe pas de réelle possibilité pour les gouvernements de corriger des erreurs ou de s'adapter à des circonstances imprévues pouvant résulter d'une interprétation judiciaire.

Une dernière disposition que les membres employeurs souhaitent mettre en lumière est l'article 7 de la convention nº 189 qui impose aux pays qui l'ont ratifiée de prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques sont informés de manière détaillée de leurs conditions d'emploi. Elle cite pas moins de 11 mentions élémentaires, comme les noms et adresses de l'employeur et du travailleur. Le paragraphe 6 de la recommandation nº 201 donne une autre liste en sept points devant figurer dans les conditions d'emploi, en plus de celles de l'article 7. Nous notons que l'effet cumulé de ces obligations nécessite un examen attentif, la liste obligatoire de l'article 7 de la convention nº 189 étant déjà très longue en soi.

En ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective, les membres employeurs prennent note des dispositions des quatre instruments assurant la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour le personnel infirmier et les travailleurs domestiques, ainsi que des efforts déployés par les États Membres pour les mettre en œuvre, dont rend compte l'Étude d'ensemble. À cet égard, les membres employeurs ont noté que la commission d'experts a souligné l'importance de la création et de l'essor d'organisations libres, indépendantes et représentatives d'employeurs de travailleurs domestiques et de travailleurs domestiques pour la reconnaissance effective du droit de négociation collective. La commission d'experts a en outre estimé que, au-delà de la simple suppression des obstacles juridiques, des mesures actives doivent être prises pour encourager et soutenir la création de telles organisations. Si les membres employeurs peuvent approuver sur le fond ce principe, il faut néanmoins souligner que l'initiative de créer ou non une organisation d'employeurs de domestiques revient uniquement aux employeurs au niveau national. Aucune pression ou ingérence indue ne doit être exercée par les autorités de l'État Membre dans le cadre de ce processus. Qui plus est, il appartient aux organisations d'employeurs de domestiques, selon nous, de définir leur propre mandat, qui peut inclure ou non la négociation collective.

Les membres employeurs notent également que diverses difficultés en matière de négociation collective existent en pratique dans le secteur du travail domestique. S'il convient d'encourager et de faciliter la négociation collective, le groupe des employeurs met en garde contre la négociation collective obligatoire. Les membres employeurs expriment de vives préoccupations concernant la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la commission d'experts ayant accepté l'établissement d'une obligation légale de négocier collectivement comme moyen possible de l'encourager.

Nous mettons également en garde contre l'extension à l'ensemble du secteur des conventions collectives applicables aux travailleurs domestiques. Cela ne devrait être possible que si la convention collective applicable a déjà un champ d'application important et est donc susceptible de contenir des règles et des normes qui sont applicables de manière réaliste dans tout le secteur. Le groupe des employeurs fait observer que, en l'absence de convention collective applicable, les travailleurs domestiques ne sont pas privés de la protection de la convention. Il appartient aux gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, par le biais de la loi, de la réglementation ou d'autres mesures, de veiller à ce que les travailleurs domestiques

bénéficient de la protection que prévoit la convention pour répondre à leur situation particulière.

Les membres employeurs notent que, si le nombre actuel de ratifications des conventions nos 149 et 189 se situe dans la moyenne des conventions de l'OIT, les perspectives de ratification semblent limitées. Dans le cas de la convention nº 149, cela tient peut-être au fait que l'instrument a été adopté il y a quarante-cinq ans et qu'il est passé au second plan ces dernières années par rapport aux nombreuses autres conventions adoptées entre-temps.

Si la convention nº 189, instrument plus récent, connaît actuellement une plus grande dynamique de ratification, la situation ne semble pas être très différente de celle de la convention nº 149. Qui plus est, d'après les réactions des gouvernements, les possibilités de nouvelles ratifications semblent limitées en ce qui concerne cet instrument.

Alors qu'un certain nombre de pays font état d'obstacles concrets à la ratification en droit ou dans la pratique, il semble qu'il faut plutôt y voir un manque d'intérêt général. C'est ce que traduit l'Étude d'ensemble, d'où il ressort que la ratification n'est actuellement pas envisagée ou n'est pas nécessaire, ou que la législation nationale est déjà largement conforme aux dispositions de la convention. Il s'agit peut-être d'une lassitude à l'égard de la ratification. Si le groupe des employeurs ne remet pas en cause la nécessité d'assurer une protection adéquate du travail du personnel infirmier et des travailleurs domestiques, il semble que les États Membres hésitent à se soumettre aux procédures et à l'administration liées à la ratification de ces instruments.

D'une manière plus générale, il semble que les États Membres ne montrent qu'un intérêt limité pour la ratification de conventions qui traitent des conditions de travail de catégories particulières de travailleurs, ce qui mérite une plus ample réflexion. Afin de mieux comprendre les raisons concrètes de la non-ratification, les employeurs proposent que le Bureau mène des recherches sur le sujet et rendent compte des résultats au Conseil d'administration du BIT, afin que les mesures relatives à la future politique normative de l'OIT puissent être envisagées.

À cet égard, le groupe des employeurs souhaite également rappeler l'importance d'une consultation adéquate sur toute éventuelle ratification et mise en œuvre des conventions avec des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, représentatives et indépendantes. La valeur des ratifications par des pays où la liberté syndicale est restreinte, et où de telles organisations indépendantes de travailleurs ou d'employeurs n'existent pas, s'en trouve considérablement réduite.

En conclusion, les membres employeurs soulignent l'importance croissante de l'économie du soin à autrui dans l'économie mondiale globale et le rôle important que le personnel infirmier et les travailleurs domestiques jouent dans cette économie. En ce qui concerne le personnel infirmier, le groupe des employeurs estime que le besoin de politiques et de mesures qui contribuent à attirer un personnel infirmier compétent est manifeste, notamment en mettant l'accent sur la formation tout au long de la vie et sur des conditions d'emploi équitables, tout en tenant compte des progrès technologiques et de la maîtrise des coûts. Si des progrès visibles ont été réalisés à cet égard au cours de la pandémie dans certains pays, il reste encore beaucoup à faire dans d'autres États Membres.

En ce qui concerne les travailleurs domestiques, des efforts accrus doivent être déployés pour rendre leur situation plus transparente et faire en sorte qu'ils puissent bénéficier de conditions de travail adéquates et protectrices. Sans oublier le fait que, selon les employeurs, les normes pour des catégories particulières de travailleurs conduisent à une fragmentation du corpus de normes internationales du travail, et qu'elles devraient être évitées à l'avenir.

Nous n'ignorons pas que, dans cette situation, les quatre instruments considérés globalement contiennent des orientations pertinentes pour les États Membres.

Le groupe des employeurs note en conclusion que la convention nº 149 contient pour les États Membres des clauses flexibles, en fonction des besoins des travailleurs et des employeurs. Cela vaut aussi en principe pour la convention nº 189, même si les membres employeurs réaffirment qu'elle contient certaines dispositions ambiguës qui peuvent entraver la ratification et la mise en œuvre dans les États Membres.

Les membres employeurs sont d'avis que la consultation et le dialogue social avec les partenaires sociaux les plus représentatifs doivent avoir lieu, afin de prendre en compte les besoins de ces travailleurs dans le cadre de leurs réalités nationales et que cela est essentiel pour une mise en œuvre efficace. Nous attendons avec intérêt le débat de cet après-midi et de demain qui, nous l'espérons, donnera une idée plus exacte de l'état actuel du droit et de la pratique dans les États Membres s'agissant de ces quatre instruments.

Membre gouvernementale, France – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres.** L'**Albanie**, le **Monténégro** et la **Serbie**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de de l'Espace économique européen, ainsi que la **Géorgie** et l'**Ukraine** s'alignent sur la présente déclaration.

Nous tenons tout d'abord à remercier la commission d'experts pour son rapport très bien rédigé. Non seulement il fournit un contexte solide pour nos discussions au sein de cette commission, mais il souligne également le rôle fondamental que joue ce secteur dans notre réponse à la pandémie de COVID-19 et attire l'attention sur les défis à relever. Cela a été confirmé par l'OMS, qui a désigné 2020 comme étant l'Année internationale des sages-femmes et du personnel infirmier et 2021 comme l'Année internationale des personnels de santé et d'aide à la personne, en reconnaissance aux millions de travailleurs de la santé et des soins qui se trouvent en première ligne de la pandémie de COVID-19.

Nous tenons également à saluer la contribution des mandants à cette Étude d'ensemble qui souligne leur engagement à promouvoir le travail décent pour tous les travailleurs dont nous dépendons tous.

L'OIT estime que les travailleurs du secteur de la santé représentent environ 381 millions de personnes dans le monde, soit 11,5 pour cent de l'emploi mondial total, dont 70 pour cent sont des femmes. Par conséquent, ce secteur fortement féminisé présente des défis auxquels les travailleuses sont confrontées de manière plus générale, comme la ségrégation entre les sexes, la faible rémunération et les mauvaises conditions de travail.

De plus, un grand nombre de travailleurs du secteur de la santé sont des travailleurs migrants, qui font souvent l'objet de discriminations transverses et sont parmi les plus vulnérables sur le marché du travail.

En outre, l'Étude d'ensemble reconnaît clairement que l'augmentation des investissements dans l'économie des soins pour atteindre les objectifs de développement durable (ODD) nécessitera un total de 475 millions d'emplois d'ici à 2030, soit 117 millions de nouveaux emplois.

De même, le rapport *La situation du personnel infirmier dans le monde 2020* note que les infirmières sont essentielles à l'effort mondial pour atteindre les ODD non seulement l'ODD 3 sur la garantie d'une vie saine et la promotion du bien-être, ou l'ODD 4 sur l'éducation, mais aussi l'ODD 5 sur l'égalité des sexes et l'ODD 8 sur le plein emploi productif et le travail décent.

L'Étude d'ensemble souligne que la pandémie a exacerbé les conditions de travail difficiles des soignants, conduisant nombre d'entre eux à quitter le secteur. La pandémie de COVID-19 a aggravé la situation de nombreuses catégories de travailleurs du secteur de la santé, telles que les agents de santé de proximité locaux et les travailleurs chargés de fournir des soins personnels et des soins de longue durée, y compris les travailleurs domestiques qui non seulement manquent de personnel, mais travaillent souvent au noir, subissent des charges de travail intenses, sont mal rémunérés, ont un emploi précaire et sont davantage exposés aux risques sanitaires.

Même avant la pandémie, le secteur était confronté à de nombreuses incertitudes et pressions. L'accès, le caractère abordable et la qualité figurent parmi les principaux défis du secteur des soins. Une main-d'œuvre adéquate est essentielle non seulement pour répondre à la demande croissante de services de haute qualité, mais surtout pour faire face à la pénurie générale de main-d'œuvre qui continue de s'intensifier.

Nous devons tous féliciter les travailleurs du secteur du soin pour leur engagement et leur dévouement inégalés, et nous devons veiller à ce que ces travailleurs essentiels puissent exercer leur métier dans des conditions de travail décentes. Nous devons non seulement sensibiliser aux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs du secteur des soins, mais aussi accroître les investissements dans l'économie des soins, réformer le secteur pour remédier à ces faiblesses structurelles et le rendre plus résistant aux futurs chocs extérieurs.

Ces prémisses sont reflétées dans notre plan de relance COVID-19, «NextGenerationEU». La prochaine stratégie européenne en matière de soins fixera un cadre pour les réformes politiques visant à guider le développement de soins de longue durée viables, qui garantissent un accès meilleur et plus abordable à des services de qualité pour tous, notamment en relevant les défis en matière de main-d'œuvre.

En outre, nous soutenons ces efforts au niveau mondial également, par le biais de l'initiative Team Europe. Les États membres de l'UE coordonnent leurs politiques économiques et de l'emploi par le biais du Semestre européen. La stratégie annuelle de croissance durable définit la durabilité, la productivité, l'équité et la stabilité macroéconomique comme les principes directeurs qui sous-tendent les plans nationaux de relance et de résilience.

L'OIT joue un rôle unique et normatif dans la promotion du travail décent dans l'économie des soins, que l'UE et ses États membres continuent à se tenir prêts à soutenir. La pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail dans le contexte du secteur des soins est essentielle pour garantir un travail décent à ces travailleurs clés.

Quelques questions ressortent en particulier. Premièrement, nous devons répondre à la demande croissante de travailleurs du secteur des soins. Cela peut soutenir la croissance de l'emploi et offrir une opportunité d'emploi de qualité, ainsi que contribuer à retenir les travailleurs du secteur des soins. L'offre d'une éducation et d'une formation de qualité est également importante pour assurer des perspectives de carrière stable. Les exigences de plus en plus complexes en matière de compétences rendent la recherche de personnel de plus en plus difficile mais peuvent aussi rendre la profession plus attrayante.

Deuxièmement, la prédominance du travail non déclaré dans le secteur des soins, dans de nombreux pays, qui s'accompagne souvent de coûts négligés et de déficit de travail décent. Par exemple, en raison de leur statut informel, de nombreux travailleurs sont souvent exclus de la couverture de la législation nationale en matière de santé et de sécurité au travail, ce qui aggrave leur situation déjà précaire et vulnérable. En outre, la pandémie de COVID-19 a exacerbé leur situation, car ils ont trop souvent été privés de toute forme de protection sociale.

Troisièmement, de nombreux soignants non déclarés sont également des travailleurs migrants. Ils ont tendance à occuper un large éventail d'emplois dans le domaine des soins, comme les infirmières, les sages-femmes et les travailleurs domestiques. La directive sur les sanctions à l'encontre des employeurs fournit un cadre juridique européen pour prévenir et répondre spécifiquement au défi de l'emploi illégal des migrants en situation irrégulière, qui sont souvent dans une situation plus précaire et vulnérable. Elle définit également des mesures visant à protéger les droits des migrants irréguliers en établissant des mécanismes pour réclamer les salaires impayés, faciliter les plaintes – qui peuvent révéler des situations d'emploi illégal – et pour délivrer des permis de séjour temporaire aux victimes d'employeurs particulièrement abusifs, afin qu'elles puissent prendre part aux procédures pénales.

Quatrièmement, les travailleurs migrants du secteur des soins qui travaillent dans l'économie formelle sont souvent confrontés à d'autres obstacles, tels que des restrictions à leur liberté de circulation, notamment en raison d'un manque d'harmonisation des normes de qualification et de reconnaissance des titres de compétences. Au sein de l'UE, la directive 2005/36/CE (relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles) a consolidé un système de reconnaissance mutuelle qui prévoit la reconnaissance automatique d'un certain nombre de professions sur la base d'exigences minimales de formation harmonisée.

Cinquièmement, des politiques efficaces et fondées sur des données probantes doivent être solidement ancrées dans des données pertinentes et de bonne qualité. Bien que des progrès soient réalisés dans l'élaboration de nombreux indicateurs communs dans le secteur des soins, d'importantes lacunes dans les données subsistent. L'OIT doit aider les mandants à explorer la disponibilité de données comparables sur toutes les dimensions clés du secteur des soins. Cela est important non seulement pour l'identification des défis ou le suivi des tendances, mais surtout pour l'élaboration de solutions et de politiques efficaces.

Enfin – et c'est très important –, l'UE et ses États membres réaffirment que le dialogue social, la liberté d'association et la négociation collective sont la pierre angulaire du travail décent pour les travailleurs de l'économie des soins.

La pandémie a accéléré les profonds changements qui se dessinaient déjà dans le monde du travail, dans le secteur des soins en particulier. L'UE et ses États membres continueront à placer le travail décent dans l'économie des soins parmi leurs priorités. Nous continuerons à soutenir l'OIT et les autres États dans leurs efforts.

Membre gouvernemental, Danemark – Je m'exprime au nom des **gouvernements nordiques**. Nous souscrivons à la déclaration faite par l'UE. Les gouvernements nordiques accueillent avec satisfaction l'Étude d'ensemble présentée à la Conférence de cette année. Elle est riche en informations et présente de manière approfondie deux sujets importants. Nous tenons à complimenter le Bureau pour avoir attiré l'attention sur ce sujet pertinent qui vient à point nommé. La pandémie a malheureusement braqué les projecteurs sur des difficultés qui étaient déjà là, à savoir le fait que le personnel infirmier subit stigmatisation, harcèlement et discrimination.

Nous réaffirmons qu'il est important de mettre l'accent sur ce groupe de travailleurs et nous prions instamment les États Membres de s'attaquer à ces problèmes, en particulier pendant la pandémie qui nous rend encore plus conscients du dévouement des travailleurs de la santé et de leur rôle crucial dans nos sociétés.

Comme nombre d'autres pays, les pays nordiques rencontrent également des difficultés faute de personnel infirmier. Il est plus que jamais nécessaire de garantir des effectifs

infirmiers suffisants et d'investir dans l'économie du soin à autrui. L'investissement dans l'économie du soin à autrui est non seulement indispensable pour garantir des conditions de travail décentes au personnel infirmier, ainsi que la santé et le bien-être des populations, mais il contribue également à reconstruire en mieux et à l'égalité de genre dans le monde du travail.

Dans les pays nordiques, des politiques de soin globales et des infrastructures sociales, telles que des services de garde d'enfants abordables et des soins aux personnes âgées de qualité, ont augmenté le taux d'activité des femmes. Lorsque qu'il n'y a pas suffisamment de possibilités de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées, le taux d'activité des femmes dans l'emploi en pâtit.

Les gouvernements nordiques souhaiteraient également se saisir de cette occasion pour mettre l'accent sur le fait que la protection des travailleurs domestiques est une nécessité fondamentale. Les travailleurs domestiques sont un groupe particulièrement vulnérable. Le rapport montre qu'ils sont davantage exposés au travail forcé et à la traite et qu'ils ne bénéficient fréquemment pas de la protection accordée aux autres travailleurs. Nous savons également que le travail des enfants prend souvent la forme du travail domestique. Nombre d'entre eux sont privés du droit à la liberté syndicale et de la protection contre les mauvais traitements. Les gouvernements nordiques tiennent à encourager vivement tous les États Membres à s'attaquer à ces questions importantes et à garantir les droits fondamentaux aux milliers de travailleurs domestiques qui travaillent aujourd'hui dans des conditions inacceptables.

La convention nº 189 est un instrument important qui vise à garantir les droits fondamentaux et une voie vers le travail décent aux travailleurs domestiques. Les différentes difficultés que rencontrent le personnel infirmier et les travailleurs domestiques appellent des actions énergiques de la part des gouvernements et des partenaires sociaux.

Membre gouvernemental, Türkiye – Je tiens à remercier la commission d'experts pour son Étude d'ensemble complète et actuelle. Permettez-moi, tout d'abord, de vous dire combien je suis ravi de vous voir, ici, en bonne santé. Je tiens à souligner que l'OIT joue un rôle essentiel dans l'aplanissement des difficultés et l'allègement des charges que la pandémie de COVID-19 a amenées dans tous les aspects de la vie professionnelle. Comme nous le savons, le personnel infirmier et d'autres travailleurs de la santé, ainsi que les travailleurs domestiques, paient un lourd tribut. Nous savons tous que nombre de difficultés importantes, par exemple l'absence de normalisation, l'évolution de la nature du travail et des relations de travail, ainsi qu'une augmentation croissante du harcèlement et des violences verbales et physiques pendant la pandémie, portent atteinte aux services de soins. En outre, le vieillissement de la population, les changements climatiques et la mondialisation ont des impacts profonds qui transforment le monde du travail. Dans ce contexte, il nous incombe à nous, gouvernements, d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes relatifs à la sécurité et à la santé au travail pour les travailleurs de la santé. À ce propos, nous faisons observer que ces programmes constituent un élément clé d'une bonne gestion de la santé et de la sécurité au travail, telle que prévue par la convention (nº 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Ils permettent de coordonner l'action de toutes les parties prenantes par le dialogue social, en vue d'atteindre des objectifs communs de promotion du travail décent dans le secteur de la santé et d'augmentation de la résilience des établissements de santé.

La Türkiye appuie sans réserve les droits et principes établis dans la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux et dans la Déclaration de 2008 sur la justice sociale et a ratifié les huit conventions fondamentales. Dans ce contexte, dans le plan stratégique du ministère turc de la Santé, un document reflétant les objectifs stratégiques

nationaux en matière de politique de santé a été élaboré pour renforcer la profession infirmière et améliorer la qualité des services infirmiers. La politique nationale sur les services infirmiers est coordonnée avec d'autres aspects des services de soins de santé et avec les politiques et programmes pertinents relevant du mandat et des responsabilités d'autres personnels de santé auxiliaires.

S'agissant du travail domestique, il n'y a pas de discrimination à l'égard des travailleurs domestiques migrants dans le système juridique turc. Dans le système de sécurité sociale turc, il n'y a pas de discrimination fondée sur la nationalité et le sexe. Tous les travailleurs sont égaux s'agissant des droits et obligations en matière de sécurité sociale professionnelle. Le programme d'assurance sociale obligatoire couvre toute la population active, y compris les travailleurs domestiques. La stratégie nationale pour l'emploi a été établie et mise en œuvre sur la base de la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964, ainsi que de la stratégie européenne pour l'emploi; elle vise à offrir des possibilités d'emploi à tout le monde, à réduire le chômage au minimum et à modifier la structure et la qualité de l'emploi, de manière positive.

Nous réaffirmons notre engagement à continuer d'encourager la promotion des principes et droits fondamentaux au travail et du travail décent pour les travailleurs du soin à autrui. Nous espérons qu'une action coordonnée, menée en collaboration avec les partenaires sociaux et en consultation avec d'autres parties prenantes, sera accentuée et qu'elle servira la promotion du dialogue social et de conditions de travail décentes pour tous. Nous pensons qu'une vaste coopération avec les partenaires sociaux, fondée sur la bonne gouvernance, par pays, ainsi que leur travail précieux et diligent, et leur approche plurielle, ont un rôle clé à jouer dans la promotion du travail décent pour tous les travailleurs de l'économie du soin à autrui.

Membre employeuse, États-Unis d'Amérique – Pendant la pandémie, nous avons directement vu le rôle critique que le personnel des services de soins de santé et le personnel médical jouaient en première ligne de la riposte au COVID-19. L'évolution démographique, par exemple le vieillissement de la population, et les pénuries de personnel infirmier qualifié rendent la présente Étude d'ensemble d'autant plus d'actualité.

Je tiens à appeler votre attention sur des exemples clés d'innovation et d'inclusion dans le rapport.

Le confinement rendu nécessaire pour des questions de santé a poussé à penser différemment et à faire preuve d'innovation pour dispenser en toute sécurité une éducation et une formation essentielles au personnel infirmier et aux sages-femmes. Comme relevé dans l'Étude d'ensemble, ces programmes doivent tirer parti des nouvelles technologies de l'information et des nouveaux moyens d'atteindre les élèves et les professions qui ont besoin d'être formés, en particulier ceux qui vivent dans des zones rurales ou mal desservies.

L'un des exemples cités est celui du programme des États-Unis sur la formation, la pratique, la qualité et le maintien dans l'emploi du personnel infirmier (Nurse Education, Practice, Quality and Retention Simulation Education Training Program), conduit par le service chargé des ressources et des services de santé. Ce programme vise à améliorer la formation du personnel infirmier et à renforcer celui-ci par l'usage de technologies fondées sur la simulation pour améliorer la santé des patients, des familles et des communautés dans les zones rurales et les zones moins dotées en services médicaux qui sont touchées par des maladies et des affections concernant la santé publique.

Le programme sur la diversité du personnel infirmier (Nursing Workforce Diversity Program), conduit par ce même service, est un autre programme novateur. Ce programme de subventions vise à améliorer les possibilités de formation du personnel infirmier pour les

personnes issues de milieux défavorisés, y compris de minorités raciales et ethniques qui sont sous-représentées parmi le personnel infirmier habilité.

L'Étude d'ensemble appelle également l'attention sur les risques d'exposition à la violence et au harcèlement que les travailleurs de la santé rencontrent et met en évidence des exemples de mesures novatrices que les États-Unis ont prises pour appuyer le personnel infirmier et les prestataires de soins à cet effet. La plateforme de cours à distance, hébergée par le Centre de contrôle des maladies (CDC), qui vise à aider le personnel infirmier à élaborer des programmes globaux de prévention de la violence, en est un exemple. La loi sur la protection des victimes de la traite en est un autre exemple: elle dispose que les ambassades et les consulats des États-Unis du monde entier doivent remettre aux candidats à un visa de travail temporaire et de visiteur d'échange, y compris un visa de travailleur domestique employé par des diplomates ou des fonctionnaires internationaux, une brochure intitulée «Connaissez vos droits».

Comme exemple de collaboration transversale, l'exemple de l'Association du personnel infirmier d'urgence et du Collège des médecins urgentistes, cité dans le rapport, est un exemple important. Tous deux ont lancé une campagne contre le silence sur la violence aux urgences, en 2019, pour sensibiliser aux dangers que rencontrent les services hospitaliers d'urgence.

En conclusion, tandis que l'OIT continue à examiner l'application et les effets des instruments de l'Organisation, comme ceux dont nous parlons aujourd'hui, nous réaffirmons l'importance du dialogue social inclusif, de l'échange des meilleures pratiques et de la reconnaissance du rôle essentiel que jouent les organisations d'employeurs nationales et les entreprises durables dans l'avancée de nos objectifs.

Membre travailleuse, Suède – Je m'exprime au nom des syndicats nordiques. Les deux années écoulées nous ont rappelé, si cela était nécessaire, que le secteur du soin à autrui joue un rôle central dans l'organisation de nos sociétés et dans la capacité de celles-ci à survivre face à des phénomènes mondiaux tels que la pandémie de COVID-19. Dans le monde entier, ce secteur croît de manière continue et l'on ne peut en sous-estimer l'importance. Les travailleurs de l'économie du soin à autrui assurent des soins directs tels que services infirmiers, garde d'enfants, soins aux malades, aux personnes en situation de handicap et aux personnes âgées, ou soins indirects, par exemple la cuisine ou le ménage. Les facteurs mondiaux de changement, actuels et futurs, tels que le vieillissement de la population mondiale, les changements climatiques, la migration ou les avancées technologiques, ont et auront des répercussions importantes sur les besoins des sociétés en matière de soins de santé et de politiques du secteur public face à ces changements.

À l'heure actuelle, le personnel infirmier mondial compte 27,9 millions de travailleurs. Cependant, le manque de personnel infirmier qualifié est grand et la demande de travailleurs de la santé devrait presque doubler d'ici à 2030, ce qui entraînera une pénurie de 13 millions d'infirmières et d'infirmiers. De la même manière, la demande de travailleurs domestiques a continué d'augmenter ces dernières décennies en raison de l'augmentation croissante du taux d'activité des femmes et de la migration internationale, ainsi que de politiques qui ne permettent pas aux travailleurs de conjuguer un travail rémunéré avec des responsabilités familiales. Nous devons être prêts à relever ces défis. Les travailleurs du soin rencontrent de graves difficultés pendant la pandémie, mais celles-ci existent depuis longtemps. Ils sont surchargés, sous-payés et non protégés. Nous assistons à une dévalorisation systématique du travail exécuté essentiellement par des femmes. Nous devons nous attaquer à la faible rémunération du personnel infirmier et aux conditions de travail et d'emploi difficiles qui donnent lieu à l'insatisfaction au travail et aux pénuries constantes de personnel infirmier.

Nous sommes également tenus d'améliorer fortement les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques, dont la profession est l'une des moins réglementées et des plus dévalorisées.

Nous notons avec une profonde préoccupation le risque accru de violence et de harcèlement à l'égard du personnel infirmier et des travailleurs domestiques. Il est donc important de ratifier et d'appliquer la convention nº 190 et la recommandation (nº 206) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Le secteur du soin représente un potentiel considérable en tant que source majeure de travail décent et d'emploi, en particulier pour les travailleurs qui représentent la majorité des effectifs du secteur. Un investissement public adéquat dans l'économie du soin à autrui stimulerait le développement économique. La recherche montre qu'investir 2 pour cent du PIB dans les services publics de soins peut créer des millions d'emplois de qualité, réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes, diminuer l'inégalité globale, contribuer à faire reculer l'exclusion des femmes dans les emplois décents et participer au développement économique inclusif.

Au sein de l'OIT, nous nous sommes à plusieurs reprises engagés à promouvoir et à investir dans l'économie du soin, et, tout dernièrement, à la Commission mondiale sur l'avenir du travail (2019), dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019), dans l'Appel à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain après la crise du COVID-19 (2021), et dans les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale, adoptées par la Conférence internationale du Travail, en juin 2021. Il est temps de concrétiser ensemble ces engagements.

Membre gouvernementale, Maroc – J'ai l'honneur de prendre la parole au nom du gouvernement du Maroc pour remercier le Conseil d'administration d'avoir décidé de programmer la discussion de l'application des deux conventions (convention nº 149 et convention nº 189) et leurs deux recommandations (recommandation nº 157 et recommandation nº 201), notamment en hommage aux millions de personnels de santé et d'aide à la personne, qui se sont trouvés en première ligne de la lutte contre la pandémie de COVID-19. Aussi, je tiens à féliciter la commission d'experts pour la qualité de l'Étude d'ensemble qui a mis l'accent, entre autres, sur les questions suivantes.

Premièrement, l'importance du travail du soin et des services à la personne qui est également crucial pour garantir la santé, l'éducation et le bien-être de la main-d'œuvre actuelle et future, ainsi que des soins adéquats pour le nombre croissant de personnes âgées dans de nombreux pays.

Deuxièmement, l'importance du travail du soin pour les femmes, étant donné que les femmes effectuent la majorité du travail du soin non rémunéré dans les ménages et que le travail du soin rémunéré leur offre des possibilités d'entrer, de progresser et de rester dans la population active.

Troisièmement, la nécessité de disposer d'un effectif adéquat de personnel infirmier qualifié, surtout dans le contexte de la pandémie.

Et, quatrièmement, le fait que la plupart des travailleurs domestiques sont des femmes qui souvent occupent un emploi informel ainsi qu'un nombre de travailleurs domestiques sont également des migrants, souvent en situation d'emploi informel et précaire, ce qui accroît leurs risques d'exploitation et d'abus.

Pour ce qui est du contexte national, il est à noter que le Maroc dispose d'un cadre légal spécifique au personnel infirmier et à la profession de sage-femme, et d'un plan santé à l'horizon de 2025 qui repose sur trois piliers primordiaux: le premier pilier concerne l'organisation et le développement de l'offre de soins en vue d'améliorer l'accès aux services de santé; le deuxième pilier concerne le renforcement des programmes de santé nationaux et des programmes de lutte contre les maladies; et le troisième pilier concerne le développement de la gouvernance, la rationalisation de l'utilisation des ressources, l'élargissement de la couverture sanitaire de base et la réduction de la pénurie en ressources humaines.

Par ailleurs, le gouvernement marocain a signé cette année un accord avec l'ensemble des syndicats représentant le secteur de la santé après plusieurs séances de dialogue social sectoriel, couronnées par des compromis sur un nombre de dossiers revendicatifs prioritaires dont, à leur tête, l'amélioration de la situation du personnel infirmier.

D'autre part, en 2016, le Royaume du Maroc a adopté un cadre légal spécifique aux travailleuses et travailleurs domestiques, c'est la loi 19-12. Et, depuis l'entrée en vigueur de cette loi en 2018, les travailleurs domestiques bénéficient des mêmes droits que les autres salariés en termes de salaires, de durée de travail, de repos, d'indemnités de licenciement et de couverture sociale et médicale.

Il est à noter également que cette catégorie de travailleurs a été au centre du rond du dialogue social tenu cette année entre gouvernement et partenaires sociaux et qui s'est soldé par la signature d'un accord social triennal engageant le gouvernement à prendre en charge les cotisations sociales pour les familles employant des travailleurs domestiques.

En conclusion, conscient que ce n'est que grâce à des investissements adéquats que l'on peut atteindre la couverture sanitaire universelle et garantir des systèmes de santé renforcés pour relever les défis sanitaires actuels et futurs, le Maroc s'est engagé dans une politique de généralisation de la protection sociale et de réforme de son système de santé.

Membre employeuse, Argentine – Au chapitre 12 sur la liberté syndicale et la négociation collective pour les travailleuses et travailleurs de l'économie du soin à autrui, en analysant le lien entre les différentes sources et niveaux de réglementation, la commission d'experts commente l'application du principe de la norme la plus favorable dans la loi argentine sur le contrat de travail. À cet égard, le secteur employeur argentin estime qu'il est important de préciser que la règle de la norme la plus favorable n'est pas absolue dans notre cadre réglementaire, et nous estimons donc qu'il convient d'apporter quelques précisions.

Le principe établi dans la loi sur le contrat de travail se fonde sur la technique d'interprétation qui consiste à rapprocher à des fins de comparaison les normes qui s'appliquent dans une institution donnée, technique appelée «conglobamiento por instituciones» qui précise, entre autres aspects, que le principe de la norme la plus favorable ne doit pas être entendu de manière abstraite ou individuelle, mais au sein du système normatif qui régit chaque institution du droit du travail, en tenant compte de l'aspect dynamique des conventions collectives qui peuvent intégrer certaines dispositions de la loi même avec laquelle elles sont comparées. En tout état de cause, la description et la définition des institutions du droit du travail résultent d'un certain degré d'arbitraire validé par la jurisprudence de chaque cas.

Il convient de noter que l'appréciation favorable que donne l'Étude d'ensemble des effets de ce principe dans la jurisprudence nationale est loin d'être consensuelle, contribuant à ignorer la validité de certaines normes conventionnelles.

Il est important de rappeler que la flexibilité propre à toute négociation collective fait partie de la liberté de négociation reconnue par la convention nº 98. Cette flexibilité fait partie de la liberté de négociation et c'est un processus à double sens, intégrant l'autonomie de négociation des employeurs et des organisations de travailleurs.

Les restrictions mises en œuvre pour faire face à la crise sanitaire ont eu un impact sur l'organisation du travail, remodelant également le secteur de la santé et l'économie du soin à autrui et accélérant l'adoption des nouvelles technologies, entre autres. Certains de ces changements ont non seulement permis d'éviter des pertes d'emplois importantes, mais ont également permis de garantir des lieux de travail sûrs et sains dans ces activités, en contribuant à limiter l'exposition aux risques du personnel.

Les employeurs partagent l'avis de la commission d'experts selon lequel «on ne saurait trop insister sur l'importance qu'il y a à considérer la liberté syndicale et la négociation collective comme constituant le socle du travail décent pour les travailleurs de l'économie du soin». Nous sommes d'accord avec cette déclaration dans la mesure où la négociation collective libre et volontaire est un outil approprié pour aborder ces nouvelles réalités d'une manière différente et équilibrée, en incluant directement les travailleurs et les employeurs dans la prise de décision sur la réglementation d'une activité, d'une branche d'activité ou d'un lieu de travail donné.

Du point de vue de l'employeur, une interprétation erronée de la règle de la norme la plus favorable peut nuire à la négociation collective, notamment lorsque cela revient à faire abstraction de l'autonomie des parties dans la négociation collective. Une telle position empêche l'adaptation des normes du travail et la mise à jour des cadres réglementaires face aux mutations rapides que connaît le marché du travail avec la mise en place de nouvelles technologies et la reconversion de la forme de production.

En résumé, nous souhaitons souligner qu'un cadre réglementaire national ne doit, en aucun cas, faire obstacle à la négociation collective libre et volontaire; en tout état de cause, lorsque cela est nécessaire, et conformément à la convention fondamentale nº 98, des mesures doivent être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation la plus large de procédures de négociation volontaire de conventions collectives en vue de régler les conditions d'emploi. Pour nous, une lecture contraire à celle que nous suggérons, loin de défendre les valeurs et principes fondamentaux, imposerait une structure figée, incompatible avec la dynamique que nécessite l'adaptation aux nouvelles réalités que la négociation collective tend à faciliter plutôt qu'à nier.

Membre travailleur, Ghana – L'économie du soin à autrui concerne le bien-être humain et nous connaissons tous le rôle important que jouent le personnel infirmier et les travailleurs domestiques dans la fourniture de soins de santé de qualité. Il ne fait aucun doute que la crise du COVID-19 a mis en lumière un certain nombre de forces et de faiblesses dans notre système de soins de santé.

En dépit d'une amélioration générale du personnel de santé à la suite de diverses actions, y compris la mise en place de législations et de programmes nationaux, nous sommes toujours confrontés à une distribution inégale du personnel de santé, d'où de fâcheuses disparités dans l'état de santé entre les populations urbaines et rurales. Nous sommes également confrontés aux phénomènes de «fuite des cerveaux» et de migration. Chaque année, des milliers de travailleurs de la santé quittent leur pays en raison du manque d'opportunités professionnelles, de faibles revenus ou de dangers que font peser les conflits armés, à la recherche de conditions de travail favorables dans d'autres pays.

Compte tenu du potentiel de l'économie du soin à autrui en tant que source majeure de travail décent et d'emploi, notamment pour les femmes, il est nécessaire de remédier sans tarder aux nombreux déficits de travail décent dont souffrent le personnel infirmier et les travailleurs domestiques.

Des exemples existent dont nous pouvons nous inspirer. Au Ghana, par exemple, des mesures incitatives ont été prises pour promouvoir la formation et l'emploi du personnel infirmier dans les communautés rurales et éloignées. Ainsi, le personnel infirmier travaillant dans les communautés rurales peut bénéficier d'une promotion après trois ans de service, contre cinq ans pour le personnel infirmier des zones urbaines. Il existe également divers programmes d'aide à l'éducation pour favoriser le développement des compétences, y compris des programmes de doctorat en soins infirmiers, et des bourses d'études.

Les travailleurs domestiques ne sont pas en reste. Le Règlement 2020 sur le travail des travailleurs domestiques, qui vise à protéger les droits de ces derniers, prévoit une relation de travail définie entre un travailleur domestique et son employeur.

Je tiens à souligner le rôle important que jouent les syndicats dans l'organisation et la négociation collective pour l'obtention d'un travail décent dans l'économie du soin à autrui. Dans cette optique, le Congrès des syndicats du Ghana représente à la fois les infirmières et les travailleurs domestiques.

Nous appelons donc à redoubler d'efforts pour formaliser l'économie informelle qui emploie la plupart des travailleurs domestiques et autres soignants au Ghana. Nous demandons également davantage d'investissements publics dans le secteur de la santé, conformément à la Déclaration d'Abuja qui prévoit d'allouer au moins 15 pour cent du budget annuel du gouvernement au secteur de la santé.

Membre gouvernemental, Algérie – La délégation algérienne considère que l'Étude d'ensemble constitue une des questions les plus importantes à examiner pendant cette session, en raison du rôle vital joué par le personnel infirmier et les travailleurs domestiques, qui revêt une importance capitale sachant qu'il intervient dans un contexte particulier, celui de la crise sanitaire du COVID-19.

La preuve est donnée par l'OMS, qui a considéré l'année 2021 Année internationale des personnels de santé et d'aide à la personne, en reconnaissance aux sacrifices endurés par ces métiers lors de cette pandémie, malgré les conditions difficiles.

Par ailleurs, l'Algérie rend hommage à la commission d'experts pour l'excellent travail qu'elle a accompli pour contribuer à développer la capacité de tous les États Membres à partager de manière égale les politiques en vue de favoriser le travail décent pour le personnel infirmier et les travailleurs domestiques, et par conséquent à en partager l'avenir des secteurs du soin et des services à la personne et des prestations des services de santé. La délégation algérienne est convaincue que les recommandations de la commission d'experts susciteront une large adhésion des États Membres.

Notre pays s'est engagé pour la régulation des activités ménagères, qui vise le développement sur le marché du travail de ces métiers, à l'instar des gardes d'enfants, des assistants des personnes âgées et du personnel paramédical, en les rendant plus attractifs et protecteurs pour devenir un segment important du marché de l'emploi avec des objectifs visant le renforcement du financement de la sécurité sociale et de la lutte contre le travail informel.

Dans le cadre de la consécration du rôle social de l'État à travers la garantie d'une protection sanitaire globale pour tous les citoyens et dans toutes les circonstances, l'Algérie s'est engagée également depuis longtemps à assurer la protection sociale au profit de ses citoyens, sans discrimination aucune, en garantissant des services médicaux et des aides sociales, et l'adaptation et l'encouragement des dispositifs médicaux par la réforme législative adoptée en 2018.

Les infirmiers disposent d'un statut particulier qui régit leur carrière professionnelle dans des corps et grades, leurs conditions de recrutement, leur rémunération, ainsi que les primes et indemnités qui leurs sont attribuées et les dispositifs réglementaires qui les régissent. Il convient de noter qu'en reconnaissance de leur abnégation dans le travail dû à la pandémie, le corps des infirmiers en Algérie a vu leurs salaires augmentés par une revalorisation de leur régime indemnitaire décidé par le Président de la République.

Par ailleurs, l'Algérie dispose à travers le territoire national de plusieurs centres de formation des paramédicaux spécialisés dans les différentes disciplines ou domaines d'intervention et bénéficiant durant leur carrière professionnelle de formation et de perfectionnement.

En matière de dialogue social, il convient de signaler que plusieurs organisations syndicales couvrent cette catégorie professionnelle de la santé et participent dans les différents paliers à la concertation sociale dans le secteur de la santé.

La délégation algérienne se félicite des recommandations de la commission d'experts auxquelles elle souscrit sans réserve. Elle note en particulier les recommandations énoncées en matière normative, en particulier pour parvenir à un travail et à des conditions de vie décents pour le personnel infirmier et les travailleurs domestiques et particulièrement les femmes parmi eux, en matière de relation de travail et des conditions de travail qui les lie à leur(s) employeur(s) dans le but de leur assurer leurs droits fondamentaux tels qu'énoncés par la convention nº 149 et la convention nº 189.

Avant de conclure, je voudrais souligner que nous sommes à une période où, étant donné l'importance primordiale que revêtent ces métiers dans la définition des grandes orientations des politiques d'emploi, il est demandé à l'OIT de faire de plus en plus, et ce étant donné la rapidité des progrès techniques qui nécessitent de notre point de vue une attention particulière sur l'avenir du travail pour ces catégories de travailleurs, qui se traduira de diverses manières dans le programme et budget de l'Organisation.

Enfin, je rends un vibrant hommage au personnel soignant, en particulier aux infirmières et infirmiers, ainsi qu'aux travailleurs domestiques.

Membre employeuse, Allemagne – Depuis la flambée de COVID-19, début 2020, les services médicaux et de santé sont en première ligne dans la lutte contre la pandémie, ce qui leur donne une importance centrale à l'échelon planétaire. Cela se traduit aussi dans le fait que la rémunération du personnel infirmier s'est considérablement améliorée ces dernières années en Allemagne, sans que l'État intervienne. Toutefois, avec la loi sur la poursuite du développement des soins de santé du 11 juillet 2021, les établissements de soins reconnus sont obligés de verser à leurs salariés une rémunération égale au moins à celle de la convention collective sur les salaires à partir du 1er septembre 2022.

Il s'agit d'une convention collective minoritaire dont l'institution a suscité une ingérence politique considérable, qui a été imposée par la loi à tout un secteur extrêmement hétérogène et qui interfère de ce fait avec l'autonomie des partenaires sociaux en matière de négociation collective.

La Confédération des associations d'employeurs allemands s'est par conséquent opposée à un taux de rémunération obligatoire pour le secteur infirmier imposé par la loi, en particulier pour des raisons d'ordre constitutionnel. Les objections ainsi soulevées subsistent. Faire le lien entre des contrats de fourniture à des institutions de soins et un salaire collectif revient à empiéter sur la liberté syndicale et sur la liberté d'exercer sa profession.

Les travailleurs qualifiés des maisons de retraite et des établissements de soins gagnent en moyenne plus que les travailleurs qualifiés du reste de l'économie nationale. Les salaires des travailleurs qualifiés du secteur infirmier ont progressé davantage que dans tous les autres secteurs.

Pour ce qui est de la discussion sur les plans de revalorisation des rémunérations dans les soins de longue durée, il y aurait lieu de prendre en considération le fait que l'évaluation de la politique salariale de certaines activités n'est pas du ressort du politique. La fixation des rémunérations dans la prise en charge des personnes âgées devrait être du ressort exclusif des confrères compétents du secteur des soins. Il existe déjà, avec la Commission des soins, un organisme qui a su, pendant des années, avec bonheur et consciencieusement, déterminer un salaire minimum pour les travailleurs du secteur des soins. L'accompagnement des personnes âgées n'a pas besoin d'activisme politique, mais plutôt d'une réforme honnête et durable accompagnée de la conception d'un financement axé sur l'avenir et durable.

Plutôt que d'étrangler le marché des soins avec toujours plus de réglementations et de contraintes imposées par la négociation collective, il vaudrait mieux donner des incitations à l'investissement dans un développement des infrastructures de soins dont nous avons un urgent besoin. Si une bonne gestion des services de soins est possible, elle continuera à avoir un impact positif sur les salaires dans l'ensemble du secteur.

Membre travailleuse, France – Au moment où nous nous exprimons, des services hospitaliers d'urgence sont obligés de fermer la nuit et le week-end: au moins 120 services d'urgence font face à de graves «difficultés» avant l'été, «du jamais-vu» a titré le journal quotidien français de référence *Le Monde* le 20 mai dernier. Manque de médecins, d'infirmiers, d'aides-soignants ou de lits: ces services représentent presque 20 pour cent des urgences de France. Aucun territoire n'est épargné, avec 60 départements touchés dans toutes les régions.

Malgré de multiples tentatives d'incitation à rejoindre le corps infirmier, 60 000 postes restent vacants. Pourquoi une telle désaffection? On invoque le COVID-19, c'est une des raisons mais pas la cause profonde. Les problèmes de recrutement, de démission préexistaient. De nombreuses grèves avaient déjà affecté les secteurs hospitalier et sanitaire et social en 2018-19. Dans un article du journal *Le Monde*, un médecin anesthésiste-réanimateur dénonce une gestion des hôpitaux publics centrée sur la seule rentabilité financière, cause première de leur mauvaise organisation et des tensions en matière de personnel. En outre, une enquête de la Fédération des services de santé et des services sociaux de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), «Parlons effectifs», réalisée en 2018, met en lumière les carences dont souffrent les personnels en termes de conditions de travail. Les témoignages concordants sont indécemment nombreux et illustrent concrètement le non-respect de l'article 2 de la convention nº 149.

Trop de patients affectés à chaque personnel, une course permanente contre la montre qui induit frustration, insatisfaction et risque de maltraitance involontaire. La charge mentale démesurée sur ces personnels provoque épuisement, burnout, arrêts de travail non remplacés et, de fait, un cercle de plus en plus vicieux. La polyvalence exigée épuise et déprécie la fonction.

Les modifications de plannings à la dernière minute pour pallier les absences ne respectent pas les délais de prévenance; comment, dès lors, concilier vie personnelle et vie professionnelle? Les soignants, bien que conscients de leur mission auprès d'êtres humains en souffrance, ont eux aussi une famille, une santé à préserver. À ce titre d'ailleurs, les organisations syndicales constatent que le travail de nuit a pour conséquence désastreuse de réduire l'espérance de vie. Soigner les autres reviendrait donc à mettre en péril sa propre santé? C'est ce qui est advenu en France en début de pandémie, gérée à 80 pour cent par l'hôpital public.

Si le Ségur de la santé en 2020 a permis une reprise du dialogue social, il reste bien du chemin à parcourir pour faire remonter la France dans les résultats de l'enquête de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur la santé. Cette enquête situe la France parmi les derniers s'agissant des salaires octroyés au personnel paramédical.

Quant au nombre de lits par habitant, malgré le constat alarmant dans ces secteurs, l'État français continue à les réduire au motif que les problèmes sont liés à un manque d'organisation. Au nom de sa politique comptable, le centre hospitalier de Nancy a même supprimé des lits en pleine pandémie.

Revisiter, voire réformer la formation, renforcer le sentiment de reconnaissance, diminuer la pression physique (qui se traduit par des troubles musculosquelettiques) et morale qui entraîne les burnouts, autant de défis à relever pour redonner le goût de ces métiers indispensables à tout un chacun. La voilà, la feuille de route! Redonner envie.

Si la Déclaration de Philadelphie a rappelé que le travail n'est pas une marchandise, il faut souligner que l'hôpital n'est pas une entreprise et, de fait, ne peut s'organiser comme telle. Le soin n'est pas un produit de consommation s'échangeant entre le privé et le public. Et ce que révèle cette Étude d'ensemble, et comme la pandémie, si besoin il en était, l'a concrètement démontré, il en va de la santé publique mondiale. Ne pas en mesurer l'importance constituerait un aveuglement dont les conséquences seraient impardonnables.

Le gouvernement français a lancé une mission de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) destinée à réfléchir aux pistes concrètes qu'il serait opportun de mettre en place pour redonner de l'attractivité à la profession d'infirmier. Les organisations syndicales se sont fortement impliquées dans cette mission. Elles ont exprimé à ce sujet de nombreuses revendications qu'il convient de prendre en compte urgemment et dans leur totalité.

Membre gouvernemental, Belgique – La Belgique s'aligne sur la déclaration de l'UE. La Belgique est l'un des États Membres qui a ratifié la convention nº 149 et la convention nº 189. La Belgique accueille avec une grande satisfaction l'Étude d'ensemble.

Comme l'a clairement montré la pandémie de COVID-19, les travailleurs de l'économie des soins à la personne jouent un rôle crucial dans toutes les sociétés et sur tous les marchés du travail. Néanmoins, nous devons reconnaître que cette catégorie vitale de travailleurs se trouve trop souvent dans une situation vulnérable et que, dans bien des pays, ils exercent dans des circonstances désagréables et dans des conditions de travail insatisfaisantes. C'est particulièrement le cas des travailleurs domestiques migrants résidents.

L'Étude d'ensemble est un ouvrage essentiel qui décrit de manière très détaillée la situation dans laquelle les travailleurs de l'économie des soins à la personne s'acquittent actuellement de leurs fonctions. Elle offre une vue générale unique des problèmes auxquels ils sont confrontés, et constitue donc un outil très précieux pour les décideurs politiques, tant au niveau national qu'international. Il est particulièrement important de noter que la demande

de personnel soignant et de professionnels de la santé doublera presque d'ici à 2030, ce qui aggravera considérablement le manque qui existe déjà de personnel qualifié. Cependant, dans le monde entier les soins à la personne se caractérisent par de nombreux déficits de travail décent, largement attribuables à des secteurs sexistes, sous-évalués et discriminatoires. Si nous voulons être en mesure de relever les énormes défis qui nous attendent, nous devrons veiller à ce qu'assez de personnes soient attirées et motivées pour effectuer ce type de travail. Pour y parvenir, il faut améliorer la situation des infirmiers, des travailleurs qui prodiguent des soins, des travailleurs domestiques et des autres travailleurs de l'économie des soins, promouvoir le respect de leurs droits au travail et veiller à leur accès à un travail décent conforme aux normes de l'OIT. Il est tout aussi important de garantir une éducation et une formation optimales aux travailleurs de l'économie des soins en élargissant les possibilités d'accès à une éducation de qualité et à l'apprentissage tout au long de la vie, pour toutes les catégories de personnel de ce secteur.

Nous aurons tous besoin de soins à différents moments de notre vie. La prestation de soins est également cruciale pour garantir la santé, l'éducation et le bien-être de la main-d'œuvre, actuelle et future, dans de nombreux pays. Les investissements dans l'économie des soins devraient être considérés comme un moteur de la croissance économique et non comme une ponction sur les économies nationales. Pour garantir des systèmes de santé résilients et durables, il est essentiel de réaliser des investissements publics et privés appropriés dans tous les systèmes de santé afin qu'ils puissent recruter, déployer et conserver un nombre suffisant de personnel bien formé, soutenu et motivé.

Dans cette perspective, la Belgique soutient pleinement le contenu de l'Étude d'ensemble et les recommandations formulées par la commission d'experts. À l'instar de la commission d'experts, la Belgique exprime l'espoir que l'Étude d'ensemble contribuera à élaborer et à mettre en œuvre effectivement des mesures visant à garantir un travail décent à tous les travailleurs du secteur des soins, et que l'Étude d'ensemble encouragera ainsi les États Membres de l'OIT à ratifier le plus largement possible les conventions nºs 149 et 189.

Membre gouvernementale, Sénégal – Le gouvernement du Sénégal souhaite tout d'abord adresser ses vives félicitations au président, ainsi qu'aux éminents membres de la commission d'experts pour la qualité du rapport qui traite de l'économie du soin à autrui, un secteur en constante progression et source majeure d'emplois. C'est la première fois qu'une Étude d'ensemble porte sur les instruments relatifs au personnel infirmier et au travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques.

Le Sénégal tient à réitérer son ferme engagement à garantir à tous les travailleurs, quel que soit le secteur où ils exercent, un travail décent. Cette garantie est assurée aussi bien aux acteurs de l'économie du soin à autrui qu'aux travailleurs des autres secteurs.

C'est dans cette perspective qu'un certain nombre de mesures, visant à garantir notamment l'égalité en matière d'emploi et de profession afin de lutter, plus efficacement, contre la discrimination au travail, ont été prises. Ces mesures relatives à la non-discrimination au travail, d'une part, et au harcèlement et à la violence en milieu de travail, d'autre part, ont été intégrées dans la convention collective nationale interprofessionnelle réactualisée en 2019. Désormais, ces questions sont prises en compte de façon expresse dans notre corpus juridique.

Il s'y ajoute l'adoption en avril 2022 de deux lois, l'une relative à la protection de la femme en état de grossesse et l'autre à la non-discrimination au travail, qui viennent compléter certaines dispositions du Code du travail. En application de cette dernière loi, il a été créé, au sein du ministère du Travail, l'Observatoire national sur la discrimination au travail.

Le secteur de l'économie du soin à autrui est marqué par une forte présence des femmes, d'où l'importance de rappeler que le Sénégal a également ratifié la convention (nº 183) sur la protection de la maternité, 2000.

Par ailleurs, une politique nationale des services et du personnel infirmiers a été formulée et des mesures ont été prises et appliquées. Dans cadre, on peut citer: le relèvement du niveau de recrutement; l'adoption d'un programme national basé sur l'approche par les compétences pour l'exercice de l'activité; et l'intégration des normes et protocoles des programmes dans les curricula de formation.

Certaines mesures ont été prises pour promouvoir l'enseignement et la formation des infirmiers en zones rurales. L'illustration la plus achevée reste la création de sept centres régionaux de formation dans les régions périphériques pour inciter les personnels formés à rester dans leurs régions d'origine. L'impact de cette initiative a été la disponibilité du personnel infirmier d'État dans les régions périphériques.

Outre le relèvement de la hiérarchie des infirmiers et des sages-femmes d'État à travers des cohortes, il faut noter la signature en 2019 d'un décret créant le Corps des administrateurs de soins permettant aux infirmiers d'État d'accéder à des masters. Les impacts de ces mesures sont l'augmentation substantielle des revenus des infirmiers d'État après leur reclassement à la fonction publique.

Par ailleurs, le ministère de la Santé et de l'Action sociale a organisé en 2019 un atelier de réflexion sur les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail concernant tout le personnel de santé et de l'action sociale. Les conclusions de ces assises ont été intégrées dans le plan national de développement des ressources humaines du secteur de la santé.

Malgré ces progrès enregistrés par le Sénégal, il y a lieu de préciser que le secteur de l'économie du soin à autrui connaît un certain nombre de difficultés. En effet, le personnel infirmier du secteur privé ne bénéficie pas encore de conventions spécifiques au secteur.

Concernant les travailleurs domestiques, ils sont régis par un arrêté qui date de 1968 et dont l'actualisation est envisagée, dans le cadre de la réforme du Code du travail en cours, afin de mieux répondre aux attentes des acteurs. Le Sénégal n'a pas encore ratifié les deux conventions pertinentes qui ont pour vocation de favoriser l'accès à un travail décent et productif dans l'économie du soin à autrui. Cependant, afin de mieux garantir le travail décent dans ce secteur, le gouvernement du Sénégal compte non seulement sur l'aide et l'assistance du BIT, mais aussi sur la collaboration des partenaires sociaux. Dans un partenariat dynamique, cette assistance du BIT permettra certainement à notre pays de combler le fossé afin de mieux garantir le travail décent au personnel infirmier ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs de l'économie du soin à autrui. Ainsi, au terme de cette collaboration, le travail de soin sera exercé dans de meilleures conditions de travail et d'emploi. En outre, les travailleurs de l'économie de soin, en particulier les travailleurs domestiques, auront un meilleur accès à la protection sociale.

Membre employeur, Mexique – Je m'associe aux déclarations d'hier des membres employeurs. En tant que secteur, nous reconnaissons la somme de travail que représente l'Étude d'ensemble de la commission d'experts. En ce qui concerne les références que l'Étude d'ensemble fait dans certains paragraphes à notre pays, à des fins de transparence nous estimons nécessaire de formuler quelques commentaires. Au paragraphe 737, on indique au sujet de la charge de la preuve que l'absence de contrat oblige les travailleurs domestiques à démontrer l'existence de la relation de travail. Nous estimons donc opportun de préciser qu'un contrat de travail écrit n'est pas nécessaire pour formaliser la relation de travail; l'absence de

contrat serait au détriment de l'employeur, puisque, bien que la charge de la preuve de la relation de travail incombe effectivement au travailleur, c'est à l'employeur qu'il revient de prouver toutes les conditions de travail qui devraient figurer dans un tel document. En outre, la loi établit une présomption d'emploi entre la personne qui fournit un service et celle qui en bénéficie.

Par ailleurs, le paragraphe 1024 indique que le Mexique étudie une proposition visant à modifier l'article 64, partie IV, de la loi générale sur la santé. Cet article porte sur l'offre de formation qui a pour but de renforcer la compétence technique des sages-femmes traditionnelles, lesquelles n'interviennent qu'en cas d'accouchement. Cette modification vise à leur assurer un salaire décent, en reconnaissance de leur travail. À n'en pas douter, il est légitime de demander qu'elles reçoivent un salaire décent, si elles sont liées par une relation de travail.

Cependant, l'organe constitutionnel tripartite chargé d'examiner la nécessité de protéger le salaire minimum qu'une personne exerçant cette profession devrait recevoir est la Commission nationale du salaire minimum, laquelle ne s'est pas prononcée sur la question. De plus, dans notre pays, il existe un processus en vertu duquel le salaire minimum général, depuis 2017, a été ajusté annuellement de manière progressive pour que les personnes qui reçoivent ce salaire puissent couvrir les besoins alimentaires et non alimentaires de leur famille.

Le paragraphe 1054 indique que le gouvernement du Mexique a exprimé son intention de ratifier la convention nº 149. À cet égard, nous tenons à signaler que, jusqu'à présent, il n'y a pas eu de dialogue tripartite, dialogue aux fins duquel les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sont convoquées à des réunions de travail et de discussion. Or ce sont ces organisations qui rendront possible une consultation effective, laquelle, le cas échéant, débouchera sur d'éventuelles mesures pour promouvoir sa mise en œuvre. Le dialogue social est le moyen de décider de promouvoir ou non la ratification de cette convention.

Membre travailleuse, Australie – Au nom du Conseil australien des syndicats (ACTU), je tiens à remercier la commission d'experts d'avoir élaboré l'Étude d'ensemble et à souligner le rôle central que doivent jouer les gouvernements pour garantir un travail décent au personnel infirmier.

La commission d'experts a fait observer que la pandémie de COVID-19 a exacerbé la pénurie de travailleurs de la santé qui existe actuellement, notamment de personnel infirmier, et qu'une pénurie mondiale de 13 millions d'infirmières et d'infirmiers est à prévoir d'ici à 2030, selon les estimations. En conséquence de quoi, les objectifs de la convention nº 149, en vertu desquels les États Membres doivent assurer un enseignement et une formation, et des conditions d'emploi et de travail qui soient propres à attirer et retenir le personnel infirmier dans la profession, sont plus que jamais pertinents.

Selon le rapport, l'Australie est l'un des principaux pays de destination de l'OCDE que choisissent les infirmiers migrants formés à l'étranger, avec la Nouvelle-Zélande, la Suisse, le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, le Canada, l'Allemagne et les États-Unis. Le nombre d'infirmiers et de médecins migrants au sein de l'OCDE a augmenté de 60 pour cent depuis 2004, l'Australie enregistrant le plus grand nombre d'infirmiers nés à l'étranger dans l'OCDE, soit plus de 30 pour cent. L'Australie dépend de longue date du personnel infirmier international, lequel apporte une contribution considérable à notre économie des soins. Toutefois, la migration ne doit pas remplacer la nécessité de planifier comme il se doit nos effectifs nationaux.

La commission d'experts fait observer que la trop grande dépendance d'une main-d'œuvre internationale pour l'économie des soins risque d'exacerber les pénuries déjà très fortes de personnel infirmier que connaissent certains pays, en particulier les pays à faible revenu: l'OMS indique que les pénuries de personnel infirmier sont principalement concentrées dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire. Les pays devraient donc s'attacher à développer la main-d'œuvre des soins et des services à la personne de manière durable, cela exigeant de planifier les effectifs, l'éducation et la formation, ainsi que des stratégies pour attirer et fidéliser le personnel, de manière à moins dépendre d'autres pays pour répondre aux besoins en personnel infirmier au niveau national. Il est également essentiel qu'un dialogue transfrontalier ait lieu entre les pays de destination et les pays d'origine, afin de garantir une main-d'œuvre disponible dans tous les pays, et que des mesures soient mises en œuvre pour protéger les travailleurs migrants contre l'exploitation.

Les gouvernements doivent investir dans la formation pour produire un plus grand nombre d'infirmiers au niveau national, et appuyer leur transition vers le secteur des soins et leur fidélisation dans ce secteur, en leur garantissant un salaire et des conditions de travail décents, des emplois sûrs et une évolution de carrière. Les gouvernements doivent aussi faire beaucoup plus pour que les femmes participent plus largement à ce secteur, notamment en proposant des services de garde d'enfants accessibles et financièrement abordables.

Enfin, je voulais revenir sur un point soulevé dans l'Étude d'ensemble concernant les soins aux personnes âgées. La commission d'experts fait observer que la tâche du personnel qui dispense des soins en institution, par exemple dans des maisons de retraite, a été fortement alourdie par la pandémie de COVID-19, étant donné le grand nombre d'infections et de décès, et que ce travail est sérieusement sous-estimé. Les gouvernements doivent s'attaquer au phénomène de la sous-évaluation systémique du personnel infirmier et du personnel d'aide aux personnes âgées, ce phénomène étant étroitement liée à la forte proportion de femmes travaillant dans ce secteur. La commission d'experts a également fait référence à la Commission royale sur la qualité et la sécurité des soins aux personnes âgées, créée en 2018 pour enquêter sur la qualité et la sécurité des soins aux personnes âgées, et qui a présenté son rapport en 2021. Cette commission a constaté un manque d'effectifs dans les services de soins aux personnes âgées en Australie, de même qu'une sous-estimation du personnel. Elle a notamment recommandé d'accroître la formation et le développement professionnel de la main-d'œuvre, d'augmenter les salaires du personnel d'aide aux personnes âgées et de mieux respecter les normes de travail qui leur sont applicables.

Les syndicats ont demandé instamment au dernier gouvernement australien de donner suite à ces recommandations et de mettre en œuvre un plan visant à régler les problèmes systémiques rencontrés dans ce secteur, en exigeant un nombre minimum d'effectifs, l'association de compétences et de qualifications nécessaires, une formation obligatoire et un travail décent, comprenant une augmentation de salaire pour reconnaître le travail important que fait le personnel d'aide aux personnes âgées.

Je suis heureux de dire que, le 21 mai, les Australiens ont élu un nouveau gouvernement; celui-ci s'est engagé à garantir l'augmentation du nombre de personnel d'aide aux personnes âgées, afin que ces derniers aient davantage de temps pour s'occuper de ces personnes, à garantir l'association de compétences nécessaire, y compris la présence d'infirmières agréées 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 dans les maisons de retraite, et à appuyer une augmentation de salaire pour le personnel d'aide aux personnes âgées. Nous pensons qu'une fois mises en œuvre, ces mesures constitueront un pas en avant important vers la réalisation des objectifs énoncés dans la convention nº 149, à savoir offrir un enseignement, une formation, un emploi et des conditions de travail appropriés pour attirer et retenir le personnel infirmier.

Membre gouvernemental, Côte d'Ivoire – La Côte d'Ivoire voudrait saluer la qualité de l'Étude d'ensemble présentée par le Bureau international du Travail et se féliciter du thème de cette Étude d'ensemble abordé lors de cette Conférence.

La Côte d'Ivoire tient également à saluer les efforts réalisés par tous les mandants dans la promotion de la justice sociale par le travail décent. Le droit à un travail décent procède de l'objectif 8 des ODD qui invite les États à revoir et réorganiser leurs politiques économiques et sociales dans l'optique de contribuer à l'élimination complète de la pauvreté.

À cet effet, le gouvernement ivoirien, sur la base d'un tripartisme mature et dynamique, œuvre au développement du dialogue social, clé de la consolidation de la démocratie sociale. Il en résulte aujourd'hui que les organes de dialogue social fonctionnent et permettent de discuter en profondeur des questions urgentes en rapport avec le monde du travail, comme celles inscrites à cette session.

Conscient des difficultés que vivent au quotidien le personnel soignant en général et le personnel infirmier en particulier, acteurs clés de l'économie de soin à autrui, et de l'importance pour le personnel infirmier d'avoir un travail décent, le gouvernement ivoirien a mis en place deux cycles de Plan national de développement sanitaire (2021-2025) qui vise, entre autres, à renforcer la qualité des institutions et la bonne gouvernance ainsi qu'à accélérer le développement du capital humain et du bien-être social.

Ce plan, adossé aux acquis du premier plan de 2011, a permis un recrutement massif du personnel de santé afin de combler le déficit en ressources humaines. Ainsi, le ratio infirmier/habitants est passé d'un infirmier pour 6 467 habitants en 2011, à un infirmier pour 2 202 habitants en 2019, ce qui cadre avec les normes fixées par l'OMS, à savoir un infirmier pour 5 000 habitants.

Il a également été procédé à l'amélioration du traitement du personnel infirmier et, mieux, les organes de régulation de la corporation ont été renforcés par la création de l'Ordre national des infirmiers et infirmières de Côte d'Ivoire.

En outre, le gouvernement a procédé à l'adoption de la loi nº 2019-677 du 23 juillet 2019 portant orientation de la politique de santé publique en Côte d'Ivoire, qui repose sur les principes d'équité, d'égalité, de justice sociale, d'éthique, de solidarité nationale, de rigueur, de transparence et d'innovation.

La politique nationale de santé garantit le droit à la santé de tout citoyen. Elle donne des orientations sur la prévention et la promotion de la santé ainsi que les dispositions pour offrir à la communauté, de façon permanente, des soins de santé de qualité acceptables par tous et accessibles à tous.

La loi portant réforme hospitalière en Côte d'Ivoire a aussi été adoptée dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle gouvernance des établissements hospitaliers.

Enfin, plusieurs infrastructures de santé ont été remises en état, impulsé par la dynamique du déploiement de la couverture maladie universelle.

En ce qui concerne les travailleuses et travailleurs domestiques, il est certes vrai que le travail, au lieu d'être dans certaines situations un facteur d'épanouissement, se présente comme un vecteur de résurgence de pratiques pouvant bien s'apparenter à «un esclavage contemporain», mais le gouvernement ivoirien ne ménage aucun effort pour inscrire leurs préoccupations parmi ses actions. Cette volonté réaffirmée, surtout en cette période de sortie de la crise du COVID-19, se traduit par la mise en place du programme social du gouvernement dénommé PSGOUV avec les axes 3, 4 et 5 du deuxième cycle; par la valorisation du capital

humain, en faisant du citoyen un acteur de développement épanoui qui contribue, par son travail, à la création de la richesse du développement du pays, par un système efficace de qualité; par l'arrimage des programmes et politiques sectorielles à la recommandation (nº 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, de l'OIT, ce qui a abouti à la mise en place d'une stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle par l'accélération du processus de mise à jour du dispositif législatif et réglementaire concernant le monde du travail.

Les défis à relever sont nombreux. Ils vont du renforcement des capacités de nos administrations à la prise en compte de ces questions dans nos dispositifs nationaux au regard des réalités nationales. La synergie d'actions recommandées dans l'Étude d'ensemble de la commission d'experts est une opportunité à saisir, et la Côte d'Ivoire est résolue à s'y engager.

Pour les pays africains enfin, en particulier pour la Côte d'Ivoire, il n'y aura pas de développement économique sans une meilleure productivité, mais il n'y aura pas de meilleure productivité sans des emplois décents et une meilleure protection sociale pour tous, sans distinction d'emplois.

Membre employeur, Belgique – Cette Étude d'ensemble constitue un formidable levier pour que les États ratifient massivement les conventions nos 149 et 189, ainsi que les protocoles y relatifs. Les taux de ratifications de ces deux conventions restent particulièrement bas. Le COVID-19 a entre-temps montré le rôle essentiel des professions infirmières et domestiques pour prodiguer des soins à autrui, et même, plus largement, pour le maintien des activités économiques dans toute la société.

La Belgique est un des 13 pays qui a déjà ratifié ces deux conventions, et auxquelles la législation nationale est conforme. Concernant la Belgique, l'Étude d'ensemble met en lumière quelques bonnes pratiques.

D'abord, le système des «titres-services», qui est présent dans les trois régions du pays. Le travail des aide-ménagères qui répondent aux besoins des ménages est réglé par un ensemble de conventions collectives sectorielles, comme expliqué dans l'Étude d'ensemble. Le financement est double: d'une part, une subvention par les pouvoirs publics régionaux et, d'autre part, une contribution de 9 euros de l'heure à charge des ménages bénéficiaires. Ce système est très répandu et très apprécié: il aide les bénéficiaires à mieux organiser leur vie professionnelle et familiale, et il a mis fin au travail informel en créant plus de 150 000 emplois réguliers. Les défis restent cependant nombreux, vu qu'il s'agit d'un secteur subventionné et strictement réglementé.

Ensuite, l'Étude d'ensemble souligne que les autres types de travailleurs domestiques sont protégés par la loi et que leurs conditions de travail sont réglées par des conventions collectives, conclues au sein de trois autres commissions paritaires que les titres services. Ces dernières sont des organes consultatifs et quasi réglementaires composés des représentants des employeurs et des syndicats (il existe en Belgique 170 commissions paritaires, mais les experts identifient ici celles qui sont compétentes, notamment pour les activités de jardinage, de conciergerie, de garde-malades).

Nous soulignons qu'en Belgique le personnel infirmier est très largement protégé par un ensemble de législations et de conventions collectives sectorielles. Les défis soulignés par l'Étude d'ensemble concernant le personnel infirmier s'appliquent également dans notre pays.

Nous soulignons en particulier les défis suivants: le doublement des besoins de soins de santé d'ici à 2030, c'est-à-dire dans seulement huit ans; les pénuries de talents, déjà insolubles aujourd'hui, et qui risquent de mettre en péril, à court terme, la qualité des soins; l'attraction

d'une main-d'œuvre étrangère lointaine, sachant cependant que les migrations ne sont pas la solution-miracle, car elles créent des pénuries dans le pays d'origine; l'amélioration des conditions de travail reste un défi crucial, y compris dans les pays industrialisés où les hôpitaux privés et publics sont confrontés à des coûts fixes croissants.

Dans nos sociétés vieillissantes, la prévention des maladies doit devenir une priorité politique, tandis que les soins à la personne doivent être valorisés et être considérés comme un investissement dans la société, plutôt que comme un simple coût grevant le budget public.

Comme le groupe des employeurs a déjà eu l'occasion de le souligner lors de la discussion générale, il est crucial que les partenaires sociaux nationaux puissent utiliser la clause de flexibilité de l'article 4 de la convention nº 98, qui permet aux employeurs et aux travailleurs, dans les secteurs et les entreprises, de trouver des moyens d'application des normes qui soient adaptés à leurs conditions, pratiques et traditions nationales en matière de relations professionnelles.

Membre gouvernemental, Colombie – Pour la Colombie, l'économie des soins est vitale. Dans notre pays, 30 millions de personnes s'occupent d'enfants, d'adolescents, d'adultes, de personnes âgées et de personnes en situation de handicap. Aussi est-elle prioritaire dans le Plan national de développement.

Il est important de souligner que, comme l'indique l'Étude d'ensemble, les travailleurs domestiques jouent un rôle fondamental dans l'économie des soins. Dans notre pays, nous avons donc pris des mesures importantes dans la législation et dans la pratique pour garantir un travail décent, comme le prévoit la convention nº 189 que la Colombie a ratifiée.

Une instance de dialogue s'occupe de l'application de la convention. Nous avons assuré une formation à l'emploi par le biais de services d'inspection mobiles. Ils constituent un programme que le ministère du Travail met en œuvre sur tout le territoire national pour faire connaître les garanties au travail et informer les différents acteurs sociaux au sujet des droits fondamentaux. Ainsi, nous avons promu le respect intégral du secteur du travail en formant à ce sujet les travailleurs, les employeurs et la population en général. À cette fin, nous avons formé plus de 726 travailleurs et travailleuses domestiques qui, dans 22 départements et 29 municipalités, ont participé aux différentes activités dans ce domaine. De plus, les différentes radios municipales qui ont transmis en direct les activités sur le travail domestique les ont ainsi largement diffusées.

Ce qui manquait pour que les travailleurs et travailleuses domestiques soient sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs, c'était la prime de service. Depuis 2016, cet avantage leur est également accordé.

Compte tenu de la vulnérabilité, dans notre pays, des travailleurs migrants dans ce secteur, des efforts importants ont été déployés pour les protéger. Un statut de protection temporaire a été créé: il permet spécifiquement d'accéder au travail sur un pied d'égalité avec les nationaux, et une stratégie d'intégration socio-économique est en place. Les inspecteurs du travail ont également été formés à cet égard.

En ce qui concerne le personnel infirmier, nous tenons à souligner l'importance de ce groupe de travailleurs. La pandémie a mis en évidence la nécessité d'améliorer constamment les conditions de travail du personnel de santé. En Colombie, la loi nº 2-66 de 1996 réglemente l'exercice de la profession des soins infirmiers, en définit la nature, l'objet et le domaine, élabore les principes qui la régissent, détermine ses organes de direction, d'organisation, d'accréditation et de contrôle, et indique les obligations et les droits liés à son exercice.

Les conditions relatives à la journée de travail, au repos hebdomadaire, au congé annuel payé, au congé de maternité et au congé de maladie sont réglementées dans le Code du travail colombien. Leur respect est garanti par les activités d'inspection, de surveillance et de contrôle du ministère du Travail, comme le disposent les articles 485 et 486 du Code du travail. Prenant en compte toutes ces considérations, notre pays a décidé de ratifier la convention nº 149. Nous pensons que cette décision permettra de continuer à garantir un travail décent au personnel infirmier.

De plus, avant de conclure, je souhaiterais indiquer que, dans l'accord national d'État conclu par la Colombie en août 2021, il a été convenu de présenter un projet de loi élaboré en concertation avec les organisations signataires de l'accord, afin de proposer un nouveau régime de carrière administrative pour le secteur de la santé, dont bénéficiera le personnel infirmier. Ce projet de loi vise à assurer la stabilité de ces professionnels dans le secteur de la santé en Colombie, car nous savons tous que leur travail est fondamental.

Membre travailleur, République de Corée – Comme le souligne la commission d'experts, l'économie des soins peut être une source importante d'emplois et offrir des possibilités de travail décent, en particulier pour les femmes. La pandémie de COVID-19 a été l'occasion de modifier la perception sociale des soins et services à la personne, qui sont sous-évalués. Les crises sanitaires et sociales, qui ont été gérées au prix d'un immense sacrifice des travailleurs des soins et des services à la personne, ont mis en lumière divers problèmes de l'économie des soins.

Je voudrais mettre en avant certaines questions examinées par la commission d'experts qui valent pour la République de Corée.

Tout d'abord, la commission d'experts fait valoir qu'il y a une corrélation forte et complexe entre les mauvaises conditions de travail du personnel infirmier, la faible satisfaction professionnelle et la pénurie persistante d'infirmières et d'infirmiers. C'est exactement ce qui se passe en Corée. Le problème ne réside pas dans la forte pénurie de personnel infirmier diplômé, mais dans le faible taux d'activité de celui-ci. Selon les statistiques du ministère de la Santé et de la Protection sociale, seuls 51,9 pour cent du personnel infirmier diplômé travaille dans les hôpitaux et les établissements de santé. Ce taux est encore plus faible s'agissant des aides-soignants (26 pour cent) et il est seulement de 8 pour cent pour les sages-femmes. Le taux de démission du personnel infirmier est de 15,2 pour cent, soit trois fois plus que la moyenne de l'ensemble des professions. Selon le Syndicat coréen des travailleurs médicaux et de la santé (KHMU) et la Confédération coréenne des syndicats du service publique et des transports (KPTU), en 2009, 67 pour cent du personnel infirmier ayant exercé pendant moins de trois ans avait démissionné. La démission du personnel infirmier s'expliquerait par les mauvaises conditions de travail, les bas salaires et la lourde charge de travail. D'autres facteurs, comme les horaires imprévisibles et le travail de nuit fréquent, expliquent également le taux élevé de démission du personnel infirmier. Dans ce contexte, les syndicats et les organisations de la société civile font conjointement campagne pour améliorer les services de santé ainsi que les conditions de travail du personnel infirmier, via des obligations légales imposant un ratio infirmier/patient approprié. Il incombe au gouvernement de mettre ce cadre juridique en place.

Deuxièmement, comme l'a souligné la commission d'experts, la multiplication des formes d'emploi atypiques dans l'économie des soins engendre un déficit de travail décent. En Corée, du fait de l'emploi précaire, les travailleurs des soins et des services à la personne qui travaillent pour diverses institutions ou à domicile sont en proie à l'insécurité et à de faibles salaires, à la discrimination, à une faible protection contre les risques pour la sécurité et la santé au travail,

ainsi qu'à la violence et au harcèlement au travail. Une nouvelle législation sur l'amélioration et la protection des travailleurs domestiques a été adoptée en mai 2021 et entrera bientôt en vigueur. Néanmoins, celle-ci ne couvre que les travailleurs domestiques employés par une entreprise agréée par le gouvernement, et garantit des droits et une protection d'un niveau inférieur à celui des autres travailleurs. Les travailleurs domestiques exerçant sous contrats individuels dans des entreprises non agréées ou via des plateformes en ligne, par exemple, ne sont toujours pas couverts par la nouvelle législation, ni par la loi sur les normes du travail en vigueur. Je rappelle que les conventions nºs 149 et 189 et leurs recommandations connexes prévoient l'égalité de traitement des travailleurs domestiques et du personnel infirmier par rapport aux autres travailleurs. Je tiens à souligner que la protection des travailleurs, y compris la sécurité sociale, doit être assurée à l'ensemble du personnel infirmier et des travailleurs domestiques tels que définis dans les conventions, indépendamment de leur statut dans l'emploi et de leurs modalités de travail.

Enfin, les deux conventions nºs 149 et 189 soulignent l'importance de la liberté syndicale et de la négociation collective en tant que pierre angulaire du travail décent pour les travailleurs de l'économie des soins, la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention nº 98 s'appliquant également à l'ensemble des travailleurs domestiques et du personnel infirmier. En Corée, ces deux dernières conventions sont entrées en vigueur le 20 avril 2022. Cependant, il existe encore des obstacles juridiques et pratiques à l'exercice plein et entier de ces droits par le personnel infirmier et les travailleurs domestiques. Par exemple, compte étant tenu de la définition large des «entreprises publiques essentielles», qui recouvre les hôpitaux privés et publics, et le système de «maintien des services essentiels», fonctionnant de manière injuste, la loi actuelle impose des restrictions excessives au droit constitutionnel d'action collective du personnel infirmier. La nouvelle législation sur les travailleurs domestiques ne mentionne pas clairement le droit de former des syndicats et de s'y affilier, de mener des négociations collectives, et la plupart des travailleurs domestiques ne sont toujours pas couverts par cette nouvelle loi, avec pour effet l'impossibilité d'exercer leurs droits. Encore une fois, le droit à la liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont des droits essentiels. Pour lutter contre le déficit de travail décent qui prévaut dans l'économie des soins, ces droits devraient être garantis à tous les travailleurs domestiques et au personnel infirmier sans aucune distinction, y compris sur la base du statut dans l'emploi.

Membre gouvernemental, Argentine – Je félicite la commission d'experts pour l'Étude d'ensemble que nous examinons aujourd'hui, laquelle à n'en pas douter analyse en profondeur la situation en droit et en pratique des travailleurs de l'économie des soins, au regard de la convention (nº 149) et de la recommandation (nº 157) sur le personnel infirmier, 1977, et de la convention (nº 189) et de la recommandation (nº 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

La pandémie a mis en évidence la nature fondamentale de ces tâches qui sont essentielles à la vie même, en montrant clairement l'interdépendance entre ceux qui ont besoin de soins et ceux qui en dispensent afin d'assurer le bon fonctionnement de la société, et la mobilisation des forces que cela suppose. Ces tâches longtemps invisibles sont dorénavant placées sur le devant de la scène. L'Étude d'ensemble tombe à point nommé.

La pandémie de COVID-19 a mis en lumière dans le monde entier le rôle important que jouent le personnel infirmier et autres travailleurs de la santé: notamment, en ce qui concerne le personnel infirmier, le rôle essentiel que jouent le personnel infirmier et les sages-femmes dans la prestation de services de santé à leurs communautés; l'urgente nécessité de remédier

aux pénuries persistantes de personnel infirmier dans le monde; et la nécessité de disposer d'un effectif adéquat de personnel infirmier qualifié.

Le personnel infirmier constitue le premier groupe professionnel du secteur de la santé, soit environ 59 pour cent du personnel de santé. Les femmes représentent 89 pour cent des infirmières dans le monde. Les femmes sont plus exposées au risque d'infection, au stress et à d'autres risques en raison de la plus grande présence des femmes dans les professions de première ligne du secteur de la santé: infirmières, infirmières auxiliaires, techniciennes, assistantes, gérontologues. La demande de personnels de santé devrait presque doubler d'ici à 2030, exacerbant considérablement les pénuries existantes de personnel infirmier qualifié. L'Étude d'ensemble fait observer que la trop grande dépendance des pays à revenu élevé à l'égard du personnel infirmier migrant, au détriment de l'offre de personnel infirmier dans les pays à faible revenu, pourrait nuire aux systèmes de santé de ces derniers et se traduire par de graves problèmes de sous-effectifs et une détérioration des résultats en matière de santé. Les systèmes de santé et les soins de santé dans le monde connaissent des changements rapides qui exposent le personnel infirmier et autres travailleurs de la santé aux mêmes problèmes et aux mêmes préoccupations.

En ce qui concerne les travailleurs domestiques, la pandémie de COVID-19 a révélé au grand jour la vulnérabilité des plus de 75 millions de travailleurs domestiques dans le monde. La plupart des travailleurs domestiques sont des femmes, dont 76,2 pour cent occupent un emploi informel. Nombre de travailleurs domestiques sont également des migrants, souvent en situation d'emploi informel et précaire, ce qui accroît leurs risques d'exploitation et d'abus. En outre, les travailleuses domestiques migrantes, qui sont souvent issues de groupes de population défavorisés, sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination, ce qui exacerbe leur vulnérabilité. Les travailleurs domestiques ont été particulièrement exposés au COVID-19, souvent sans avoir accès comme il se doit à des équipements de protection individuelle ou, en cas d'infection, à des services de santé ou à une protection sociale. Pendant la pandémie, de nombreux travailleurs domestiques migrants logés chez l'employeur ont été licenciés sommairement par crainte de l'infection, et beaucoup ont été abandonnés à leur sort dans la rue, souvent sans aucune possibilité de rentrer dans leur pays d'origine. Par contre, d'autres travailleurs domestiques migrants logés chez l'employeur ont eu interdiction de sortir du logement de leur employeur, étant alors souvent soumis à une durée de travail excessive, sans possibilité de prendre un congé ou de disposer librement de leur temps de repos. Globalement, les travailleurs domestiques, tant nationaux que migrants, ont été fortement éprouvés par la pandémie, qui a exacerbé les problèmes existants, notamment les conditions de travail des travailleurs pauvres, la violence et les abus.

Le pourcentage de femmes disposant d'un équipement de protection est inférieur à celui des hommes. Compte tenu de cette situation, il convient de souligner le rôle central que les gouvernements doivent jouer dans l'amélioration des conditions d'emploi, du travail et des conditions de vie du personnel infirmier et des travailleurs domestiques grâce à des cadres juridiques et institutionnels solides, assortis de mesures correctives concrètes, notamment en matière d'inégalité entre les sexes; un suivi efficace des lois et des politiques; et possibilités de recours efficaces et ouvertes à tous les travailleurs.

Une attention particulière doit être accordée à la dimension de genre, ainsi qu'à la nature et à l'impact des changements dans la structure et l'organisation du travail dans l'économie des soins. La part d'informalité des femmes est plus élevée que celle des hommes, ce qui implique un moindre accès aux mécanismes de protection essentiels (contre les accidents et les maladies professionnelles). L'État a la responsabilité de garantir l'égalité des chances et des

droits pour tous. Il est essentiel de promouvoir des politiques publiques ayant une approche égalitaire.

Les problèmes de violence et d'inégalité dans le secteur ne doivent jamais être considérés comme des questions individuelles, mais sont et doivent être des questions d'intérêt public et politique pour la société dans son ensemble. Tous les instruments de l'OIT qui sont examinés établissent le principe de l'égalité de traitement des travailleurs domestiques et des infirmières avec les autres travailleurs. Par conséquent, la protection du travail doit s'appliquer à tous les travailleurs domestiques et à tout le personnel infirmier, indépendamment de leur nationalité ou de leur statut ou régime de travail.

L'Argentine protège le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier, ainsi que le droit à la négociation collective, qu'elle estime devoir être garanti à tous les travailleurs sans distinction, et indépendamment de leur statut professionnel ou de leur nationalité. C'est pourquoi, dès le début de son administration, le gouvernement a décidé de placer la prestation de soins au centre des politiques publiques.

Selon les différentes réglementations nationales, le personnel infirmier se voit attribuer la compétence de participer à divers domaines de la politique. Je tiens à souligner que l'Argentine traversait une période très difficile au début de la pandémie, avec une structure économique très affaiblie. Des politiques actives ont été adoptées pour protéger les travailleurs domestiques et les travailleurs des services de santé. La valeur de la santé a été préservée en donnant la priorité à la personne humaine.

Le gouvernement a adopté des politiques actives et les mesures nécessaires pour contribuer à garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques. L'Argentine salue le travail accompli par la commission d'experts et espère que l'Étude d'ensemble contribuera à améliorer la situation des acteurs clés de l'économie des soins à la personne.

Membre gouvernemental, Cuba – Le gouvernement de Cuba reconnaît le bien-fondé d'inclure les instruments susmentionnés dans l'Étude d'ensemble de la commission d'experts, principalement parce qu'il est de notre devoir de saluer le travail que le personnel de santé a déployé dans la lutte contre la pandémie de COVID-19, malgré les risques auxquels il était exposé. L'Étude d'ensemble présentée ici constitue un outil de travail.

Cuba respecte les dispositions de la convention nº 149 et de la convention nº 189 et dispose des normes permettant d'appliquer ces deux instruments internationaux du travail. Le système de santé cubain est universel, gratuit et accessible à tous les citoyens. L'organisation de la santé publique relève de la responsabilité de l'État et est assurée par le ministère de la Santé publique et par d'autres institutions.

Le Département national des soins infirmiers est une unité organisationnelle qui exerce des fonctions normatives, méthodologiques et de contrôle. La pratique des soins infirmiers est réglementée à tous les niveaux du Système national de santé. Dans mon pays, le personnel infirmier bénéficie d'une protection du travail et des salaires, y compris lorsque le travail est effectué de nuit et dans des conditions particulières, ainsi que de la protection de la sécurité sociale.

Les travailleurs domestiques du secteur non étatique sont également protégés. La relation de travail est ainsi formalisée par un contrat de travail ou un document équivalent, qui précise les conditions convenues. Leurs droits fondamentaux au travail sont garantis et l'employeur doit assurer l'exercice de leurs droits minimums, par exemple une journée de travail de huit heures et une semaine de travail n'excédant pas quarante-quatre heures. La

rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum. Un jour de repos hebdomadaire et au moins sept jours civils de congé annuel payé sont obligatoires. Les conditions de santé et de sécurité au travail sont également garanties, comme le dispose le Code du travail cubain.

Dans le cadre des objectifs du Plan national de développement économique et social, qui arrivera à son terme en 2030, des progrès sont réalisés dans le programme pour le travail décent et le projet de travail non rémunéré, lequel, entre autres, cherche à jeter les bases d'un système national de soins complets afin d'assurer la qualité de vie.

Cuba exprime son engagement à continuer d'appliquer à la lettre les conventions nos 149 et 189, même si notre pays n'est pas partie à ces conventions.

Membre travailleur, Argentine – Étant donné le préjudice que subit la partie la plus faible à la relation contractuelle, les normes du travail, et la protection sociale en général, sont indispensables. Le droit du travail n'est pas une science de laboratoire: il est très difficile de prévoir un résultat et de concevoir un dispositif avant que ne survienne le conflit qui nécessitera une voie de recours juridique. C'est toujours le problème qui apparaît en premier lieu. Ensuite il faut lutter car, sans lutte, le pouvoir n'accorde jamais de droits. Les droits, il faut les conquérir, pour réparer le dommage et établir la justice. Lorsqu'en 2018, dans cette commission, nous avons examiné l'Étude d'ensemble *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir*, alors que la commission d'experts nous mettait en garde contre l'imminence de graves conflits du travail dus à l'impact de la numérisation, nous n'avons pas formulé de propositions visant à réguler le télétravail, ce qui était nécessaire.

À l'époque, il ne nous semblait pas qu'il s'agissait là d'un problème qui devait être résolu concrètement et, quelques mois plus tard à peine, nous avons été les témoins et les premiers concernés par une situation d'urgence qui nous a obligés à télétravailler massivement, dans les pires conditions et sans aucun respect des droits au travail.

Nous avons failli. Nous ne pouvons pas faillir à nouveau au cours de ce débat, nous ne pourrons pas dire cette fois que nous ne savions pas et que notre méconnaissance nous a empêchés de prendre des décisions aussitôt. L'Étude d'ensemble à l'examen aujourd'hui répond à un besoin que nous connaissions avant la pandémie, et que la crise sanitaire a sans aucun doute amplifié.

Nous sommes confrontés actuellement à un conflit urgent qui nous a explosé à la figure. Ceux qui étaient et qui sont encore en première ligne, qui s'occupent de nous dans les hôpitaux et à notre domicile, ceux qui nous prendrons en charge alors que de nouveaux problèmes sont imminents, travaillent dans des conditions horribles. Ils sont surexploités, leurs journées de travail sont exténuantes, leurs salaires sont bas. Nous ne pouvons pas attendre, nous devons agir maintenant, conclure des accords et nous doter de politiques actives. L'Étude d'ensemble nous incite à garantir un travail décent au personnel infirmier, aux travailleurs domestiques et à ceux qui prodiguent des soins.

Faisons-le, ne nous arrêtons pas aux documents et aux discours, ne nous égarons pas dans la bureaucratie; il faut prendre des décisions et mettre pleinement en œuvre, avec toute sa force, le rôle normatif de l'OIT, et avec l'élan que lui donne le consensus tripartite. Prenons soin de ceux qui prennent soin de nous; redonnons un peu de tout ce que nous avons reçu pendant la pandémie; faisons en sorte que les applaudissements qui, dans les capitales partout dans le monde, retentissent le soir pour remercier le personnel de soins aboutissent pour eux à une protection concrète.

Le rapport est clair: 1) les conditions de travail sont mauvaises dans le secteur infirmier et celui des soins; 2) il y a un besoin évident d'investissements publics dans le secteur; ces deux

affirmations de la commission d'experts sont catégoriques et ne laissent aucune place à des discours attentistes de notre part; et 3) ceci est positif, la commission d'experts déclare que si nous prenons les bonnes décisions, nous aurons un énorme potentiel d'emploi, en particulier pour les travailleuses. Je le répète, si nous prenons les bonnes décisions.

Propositions: nous devons rapidement réviser les instruments de l'OIT pour les actualiser et fournir une protection supplémentaire à ce groupe de travailleurs; les gouvernements doivent prendre des engagements exigibles lors de cette assemblée, afin que des changements sensibles améliorent les conditions d'emploi, de travail et de vie du personnel infirmier et de soins et des travailleurs domestiques; les États doivent élaborer des cadres juridiques et institutionnels solides et des mesures correctives spécifiques, avec une coopération technique appropriée et un dialogue social institutionnalisé. Nous devons tenir compte de la particularité d'un secteur à forte incidence de main-d'œuvre migrante, où les niveaux d'informalité sont élevés, où les femmes sont majoritaires, où toutes les variables de l'inégalité de genre sont à l'œuvre; et, bien sûr, nous devons garantir le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier, ainsi que le droit de négociation collective et l'exercice du droit de grève.

Nous devons encourager le Conseil d'administration, avec les conclusions de ce débat, à faire en sorte que cette Étude d'ensemble importante et complète de la commission d'experts soit un guide pour donner la priorité à l'agenda de l'OIT, et pour avancer décisivement dans le soin que nous devons prendre des personnes qui prennent soin de nous.

Membre gouvernemental, Kenya – L'examen de la convention nº 149 et de sa recommandation nº 157 et de la convention nº 189 et de sa recommandation nº 201, dans le cadre de l'Étude d'ensemble, arrive à point nommé. C'est l'occasion de faire le point sur l'application par les États Membres, tant en droit qu'en pratique, de ces deux conventions, au moment où la demande de services de soins augmente face aux multiples défis auxquels le monde du travail est confronté et à la pression exercée par la pandémie de COVID-19.

Nous notons que, malgré l'importante contribution des travailleurs du secteur des soins à l'économie, de manière générale, ils sont confrontés à divers déficits de travail décent, allant du manque de protection des droits des travailleurs, à la discrimination, aux écarts de rémunération entre hommes et femmes, au harcèlement sexuel, à la pression psychologique due à la surcharge de travail, au manque de représentation et de négociation collective, entre autres.

Les discussions nous aideront à comprendre pourquoi les instruments ont été relativement peu ratifiés par les États Membres, bien qu'ils soient en vigueur depuis un certain temps déjà. On compte 41 ratifications pour la convention nº 149 et 35 ratifications pour la convention nº 189. Cette situation est préoccupante si l'on prend en compte le nombre élevé et croissant de travailleurs dans l'économie des soins et la mission difficile qu'ils ont assurée sans relâche en tant que travailleurs de première ligne dans la lutte contre la pandémie de COVID-19.

Alors que de nombreux États Membres apprécient la contribution essentielle de ces travailleurs à leur économie nationale et prennent des mesures pour améliorer leurs conditions de travail, peu d'entre eux ont exprimé le désir de ratifier les deux instruments. Il nous incombe, en tant qu'Organisation, d'examiner les dispositions des instruments dans le cadre du mécanisme d'examen des normes en vue de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir leur ratification.

Le Kenya propose de fournir une assistance technique aux États Membres désireux d'envisager la ratification, ainsi qu'un renforcement du programme et du budget de l'Organisation destinés aux campagnes de promotion et de sensibilisation.

En conclusion, et afin de combler les lacunes identifiées dans les instruments et compte tenu du faible nombre de ratifications au regard de l'augmentation rapide des flux migratoires, le Kenya demande à l'Organisation d'être prête à fournir des conseils et une assistance technique aux États Membres qui souhaitent s'engager dans des cadres bilatéraux et multilatéraux visant à remédier aux déficits de travail décent auxquels sont confrontés les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques et le personnel infirmier au cours du cycle migratoire.

Membre travailleuse, Afrique du Sud – Plus de dix ans se sont écoulés depuis l'adoption de la convention nº 189 et de la recommandation nº 201. L'Étude d'ensemble nous permet de faire le point sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de leurs dispositions. Malheureusement, la situation de nombreux travailleurs domestiques dans le monde reste sombre: le travail domestique est souvent sous-évalué et peu réglementé et, de ce fait, des millions de travailleurs domestiques sont soumis à une charge de travail écrasante, sous-payés et ne bénéficient d'aucune protection.

Dans la pratique, la plupart des législations nationales ne répondent pas aux besoins des travailleurs domestiques:

- Près de la moitié des travailleurs domestiques dans le monde ne sont pas couverts par des dispositions légales limitant la durée normale de travail et les pays dans lesquels les travailleurs domestiques sont exclus du repos hebdomadaire sont aussi ceux qui comptent le plus grand nombre de travailleurs domestiques.
- À l'échelon mondial, seuls 35 pour cent des travailleurs domestiques ont droit à un salaire minimum au moins égal à celui des autres travailleurs. Plus généralement, les rémunérations dans le secteur du travail domestique sont nettement inférieures à celles des autres secteurs. La sous-évaluation du travail domestique et la perception liée au genre du rôle des femmes dans la société contribuent à cette situation.
- Si, dans la plupart des pays, les travailleurs domestiques sont couverts par la législation générale en matière de SST, la simple application de la législation générale n'est pas suffisante et les mesures doivent être adaptées aux caractéristiques spécifiques du travail domestique et des lieux de travail domestiques.
- La couverture sociale complète des travailleurs domestiques est encore rare. Seuls 6 pour cent des travailleurs domestiques bénéficient d'une couverture dans toutes les branches. Les travailleurs domestiques sont souvent exclus de la couverture parce qu'ils n'atteignent pas le nombre minimum d'heures ou le seuil de rémunération établi.

L'informalité est donc l'une des principales causes de ces déficits de travail décent. Comme le rappelle à juste titre la commission d'experts dans cette Étude d'ensemble, 81,2 pour cent de tous les travailleurs domestiques occupent un emploi informel, soit près du double de la part de l'emploi informel des autres employés.

Tant que le travail domestique sera déprécié, sous-évalué et dissimulé dans le secteur informel, les travailleurs domestiques souffriront de mauvaises conditions d'emploi, de travail et de vie.

En Afrique du Sud, nos affiliés se sont battus pour que des mesures soient prises pour assurer une protection juridique et pour accroître la visibilité des travailleurs domestiques afin d'améliorer leurs conditions de travail:

- Par exemple, en Afrique du Sud, l'accord sectoriel de 1997 pour le secteur des travailleurs domestiques prévoit qu'un employeur doit fournir au travailleur domestique, lorsque celui-ci commence à travailler, certaines informations par écrit et que si le travailleur domestique «n'est pas en mesure de comprendre les informations données par écrit, l'employeur doit veiller à ce qu'elles lui soient expliquées dans une langue et de telle sorte qu'il comprenne».
- Ce même accord sectoriel prévoit des limites de temps de travail.
- Un autre progrès important mérite d'être mentionné: les travailleurs domestiques ont désormais accès aux prestations de l'assurance-chômage et des mesures sont prises pour qu'ils soient également couverts en cas d'accidents du travail.

Nous rappelons donc que l'objectif de la convention nº 189 et de la recommandation nº 201 est de faire en sorte que les travailleurs domestiques, l'une des catégories de travailleurs les plus vulnérables, bénéficient des mêmes droits et conditions de travail que les autres travailleurs.

Or il y a longtemps que des mesures correctives auraient dû être prises pour que leurs droits soient pleinement reconnus et protégés. Les gouvernements devraient donc adopter des dispositions législatives garantissant l'égalité des droits et des protections aux travailleurs domestiques et, compte tenu des lacunes dans la pratique, assurer l'application de ce principe par des mesures d'exécution plus strictes.

Ainsi, à cet égard, la formalisation est à la fois un moyen et une condition nécessaire pour parvenir à des conditions de vie et de travail décentes pour les travailleurs domestiques. Nous appelons les gouvernements à prendre les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour s'attaquer aux conséquences négatives de l'informalité, ainsi qu'à ses causes profondes, conformément à la recommandation nº 204.

Enfin, nous rappelons le rôle crucial que joue la négociation collective pour améliorer les conditions de travail dans le secteur du travail domestique et la nécessité d'intensifier les efforts pour garantir que les travailleurs domestiques peuvent exercer leurs droits de constituer des syndicats et de s'y affilier, ainsi que le droit de négociation collective.

Membre travailleuse, Grèce – Rappelant les observations qu'elle a formulées à l'intention de la commission d'experts, la Confédération générale grecque du travail (GSEE) exprime à nouveau sa préoccupation face aux lacunes persistantes en matière de protection et de droits des travailleurs dans le secteur des soins à long terme, notamment le personnel infirmier et les prestataires de soins (familiaux) rémunérés ou non.

Le secteur des soins en Grèce est confronté à des défis majeurs, principalement le manque de personnel, les bas salaires, les conditions de travail pénibles et le sous-financement, dus en grande partie aux coupes pratiquées dans les budgets sociaux et de santé pendant la crise économique. La Grèce reste au bas du classement de l'UE en termes de financement public, de couverture et de prestations de santé, avec un accès limité aux soins de longue durée, comme le souligne le rapport 2020 du Comité de la protection sociale de l'UE.

Les citoyens qui ont besoin de praticiens de la santé ont souvent recours à des paiements informels/illégaux (connus sous le nom de «petites enveloppes») qui représentent plus d'un quart des paiements directs, ce qui compromet gravement l'accès équitable aux soins, à la protection financière et aux normes professionnelles. Exacerbés par la pandémie, ces

problèmes, loin de disparaître, ne feront que s'aggraver en raison de l'impact de la guerre en Ukraine et de la crise énergétique. Par conséquent, nous rappelons que l'investissement dans l'économie et l'infrastructure des soins est essentiel pour garantir une approche novatrice permettant de combler les lacunes persistantes en matière de soins et les déficits de travail décent par le biais de politiques de soins innovantes qui garantissent l'accès pour tous et renforcent l'égalité des sexes et l'accès des femmes aux marchés du travail. La Grèce a grandement besoin d'une telle transformation, car les femmes restent les principales dispensatrices de soins, tant dans le cadre formel qu'informel.

Il est toutefois regrettable de constater que le gouvernement grec n'a pas respecté ses obligations au titre de la convention nº 149, qu'il a pourtant ratifiée. Cette situation a eu des répercussions négatives sur le personnel infirmier.

Alors que la convention impose la négociation collective et la pleine participation des travailleurs avec leurs représentants, aucune convention collective sectorielle n'a été conclue dans le secteur privé depuis 2016.

Après 2009, le personnel soignant du secteur public a vu sa situation se dégrader en termes de salaire et de conditions de travail, avec des réductions de salaires et de retraites imposées unilatéralement. Les employeurs du secteur, quant à eux, ne parviennent pas à assurer un ratio infirmière-patient suffisant et imposent souvent un salaire minimum. La situation ne peut que s'aggraver avec la récente transformation de l'inspection du travail en une entité indépendante, libre de toute responsabilité et de tout contrôle social.

Les horaires de travail excessifs, la rotation des équipes, les bas salaires, les conditions de travail difficiles, ainsi que les déficits de recrutement et de formation font peser une lourde charge personnelle et professionnelle sur le personnel infirmier en général et sur les infirmières en particulier.

La législation actuelle prévoit, par exemple, trois équipes consécutives de huit heures: deux à quatre infirmières dans l'équipe du matin et une seule dans les équipes de l'après-midi et de la nuit. Auparavant, les équipes du matin dans les hôpitaux publics comptaient quatre à six infirmières, celles de l'après-midi trois à quatre et celles de nuit deux à trois. Comme en témoignent les études et les preuves que nous avons déjà fournies, de telles conditions sont à l'origine de nombreuses maladies et troubles cognitifs et corporels chroniques, y compris le stress au travail, l'anxiété et, à terme, les risques de burn-out.

Fait extrêmement préoccupant: la Grèce n'a pas de régime obligatoire universel pour les soins de longue durée, ce qui implique une forte dépendance à l'égard des soins informels sous forme de soins familiaux atypiques ou non rémunérés. Plus de 30 pour cent de la population adulte totale fournit des soins informels au moins une fois par semaine. La plupart des employées de maison non déclarées et non qualifiées fournissent des soins à domicile; elles appartiennent à des groupes de migrants ou à des catégories de citoyens mobiles qui sont embauchés par les familles sur la base d'accords oraux.

Nous réitérons notre ferme opposition au recours à des infirmières dites «exclusives». Il s'agit principalement de travailleuses migrantes employées à titre quasi infirmier. Nous avons également noté que les familles des patients fournissant des services hospitaliers informels sont de plus en plus tolérées dans les établissements publics. Pendant la pandémie, ces pratiques inacceptables ont gagné du terrain au lieu de diminuer.

Ces zones d'ombre nécessitent une approche politique cohérente, en tenant dûment compte des procédures de certification des compétences, de régularisation et/ou de permis de séjour. Nous réaffirmons que la Grèce doit ratifier et mettre en œuvre la convention nº 189,

et mettre en place une politique globale du personnel infirmier et une stratégie nationale en matière de soins.

Membre travailleuse, Brésil – Je commence par rappeler que le premier décès dû au COVID-19 au Brésil est celui d'une employée de maison, Cleonice Gonçalves, contaminée par ses employeurs qui rentraient d'un voyage en Europe.

Au Brésil, pendant la pandémie, le revenu moyen des travailleurs a chuté de 8 pour cent. Ces dernières années, la monnaie brésilienne a perdu plus de 30 pour cent de son pouvoir d'achat. Le prix des produits alimentaires de base est monté en flèche: à São Paulo, l'augmentation a été de près de 50 pour cent. Le prix du gaz pour la cuisine, autre produit de base, qui n'a jamais été aussi élevé depuis un siècle, représente près de 10 pour cent du salaire minimum, soit environ 220 dollars des États-Unis (dollars É.-U.) aujourd'hui.

Le Brésil est un exemple rare de pays qui connaît, en même temps, un taux d'inflation, un taux d'intérêt et un taux de chômage élevés. Le taux de chômage dépasse les 11 pour cent. Le travail informel atteint un niveau record, soit près de 50 pour cent de la population active.

Au Brésil, le nombre de travailleuses et travailleurs domestiques a reculé, passant de 6,4 millions en 2019 à 4,9 millions l'année dernière. Il est important de rappeler que les femmes représentent plus de 90 pour cent des travailleurs domestiques et que plus de 60 pour cent sont noires. Ces facteurs sont importants à souligner, car ils renvoient à une réalité où règne l'inégalité, sans réparation historique et sans justice sociale.

Selon les données de l'Institut brésilien de géographie et de statistique (IBGE), le salaire moyen national des travailleurs domestiques est passé de 924 reais à 876 reais, soit moins de 200 dollars É.-U., moins que le salaire minimum. Il est important de souligner que les travailleurs domestiques informels gagnent environ 40 pour cent de moins que les travailleurs formels et les travailleurs domestiques noirs gagnent, en moyenne, jusqu'à 15 pour cent de moins.

Le temps de travail hebdomadaire moyen des travailleurs domestiques est de cinquante-deux heures. En outre, en 2022, environ 30 pour cent des travailleuses domestiques avaient moins d'un an de travail et, dans la plupart des régions du Brésil, on constate une augmentation du nombre d'employées domestiques cheffes de famille.

En plus du désastre économique, l'objectif que poursuit le gouvernement actuel est la destruction de tous les droits sociaux et du travail, fruits des luttes menées par la classe ouvrière brésilienne. Les attaques du gouvernement n'épargnent aucun domaine: réduction des dépenses en matière d'éducation et de santé, réforme des retraites contre le droit à une retraite décente, privatisations, reculs historiques dans la lutte contre le travail des enfants et l'esclavage, attaques contre les mouvements sociaux et les syndicats et promotion de pratiques antisyndicales, absence de coordination politique et négation de la crise sanitaire alors que la pandémie a fait plus de 666 000 morts à ce jour.

Le gouvernement actuel peut se caractériser ainsi: assouplissement de la législation environnementale, fermeture des conseils de participation sociale, promotion de l'utilisation des armes à feu et de la violence policière, mépris des politiques visant à réduire les inégalités raciales et de genre, discours empreint de préjugés à l'encontre de la population LGBTQIA+ et, surtout, attaques systématiques contre la démocratie, les droits de l'homme et l'état de droit démocratique.

Membre travailleuse, Indonésie – L'Indonésie compte l'une des populations actives migrantes les plus importantes du monde, dont les travailleurs domestiques représentent le

plus grand groupe. Environ 4,5 millions de travailleurs domestiques indonésiens travaillent à l'étranger, soit un tiers de tous les travailleurs migrants indonésiens. Il s'agit dans une très large majorité de femmes.

À la recherche d'emplois mieux rémunérés afin de se construire une vie meilleure, pour elles et pour leur famille, ces personnes décrochent un emploi en Asie du Sud-Est, dans les pays du Golfe ou en Europe. Malheureusement, pour nombre d'entre elles, les conditions de travail et de vie qu'elles trouvent dans leur pays de destination sont loin de correspondre à ce qui leur avait été promis.

Certains travailleurs domestiques migrants subissent des violences dès le début de leur voyage, de la part d'agences d'emploi aux pratiques peu scrupuleuses, notamment: la fourniture d'informations fallacieuses concernant le type d'emploi et les conditions attendues dans le pays de destination; l'imposition de frais de recrutement illégaux, qui poussent souvent les migrants à contracter des lourdes dettes; la confiscation des pièces d'identité; et les menaces, les intimidations et les rétentions de salaires.

Dès leur arrivée dans le pays de destination, les travailleurs domestiques migrants sont particulièrement vulnérables à des pratiques inacceptables de la part des employeurs, notamment la servitude pour dettes et le travail forcé, en particulier dans les pays dans lesquels leur statut migratoire est lié à l'employeur; les rétentions de salaires, le paiement tardif ou le sous-paiement des salaires et des prestations; la confiscation des pièces d'identité et des contrats de travail; et la menace de dénonciation aux autorités nationales.

Leurs souffrances sont aggravées par la persistance des formes de violence et d'exploitation les plus atroces. Privation de nourriture et de sommeil, harcèlement physique, psychologique et sexuel, travail forcé, coups répétés et violence, viol, meurtre: les exemples ne manquent pas.

Combien de temps pouvons-nous fermer les yeux sur les épreuves que traversent les travailleurs domestiques migrants? Les pays doivent appliquer des mesures à l'échelle nationale et coopérer aux niveaux régional et mondial pour garantir des voies migratoires sûres du départ du pays d'origine à l'arrivée dans le pays de destination, y compris pendant le transit par d'autres pays, ainsi qu'au moment du rapatriement.

Des mesures doivent être adoptées pour assurer aux travailleurs domestiques migrants les protections nécessaires dans les lois nationales relatives au travail et à la protection sociale et garantir l'égalité de traitement avec les nationaux, en particulier s'agissant des salaires, de la sécurité et de la santé, de la protection sociale et d'autres conditions de travail.

Des mesures concrètes doivent être prises pour repérer, localiser et combattre les pratiques abusives à l'égard des travailleurs migrants, en particulier le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que pour détecter et combattre les pratiques immorales et abusives des agences d'emploi privées.

Enfin, des mesures ciblées devraient être mises en œuvre pour garantir la suppression des obstacles juridiques, administratifs et pratiques au plein exercice du droit à la liberté syndicale et du droit de négociation collective par les travailleurs domestiques, en particulier les travailleurs domestiques migrants.

Les instruments de l'OIT, en particulier la convention nº 189, les instruments de l'OIT relatifs à la migration, à savoir la convention (nº 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (nº 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention nº 190 et la convention (nº 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, doivent

guider ces efforts déployés pour parvenir au travail décent pour les travailleurs domestiques, quels que soient leur nationalité ou leur pays d'origine.

Observatrice, Organisation mondiale de la santé (OMS) – L'OMS accueille avec satisfaction l'Étude d'ensemble de la commission d'experts. Comme l'a déclaré la Commission de haut niveau des Nations Unies sur l'emploi dans le secteur de la santé et la croissance économique, en 2016, le secteur de la santé et de l'aide à la personne est un secteur économique clé qui offre un nombre croissant de possibilités de travail décent. En ce qui concerne le personnel infirmier, qui représente la plus grande catégorie professionnelle des travailleurs de la santé dans le monde, la création d'emplois décents profite particulièrement aux femmes, car elles constituent 90 pour cent du personnel infirmier dans le monde. En effet, le secteur de la santé et de l'aide à la personne est particulièrement important pour l'autonomisation économique des femmes et leur participation au marché du travail.

La pandémie de COVID-19 touche cependant fortement ce secteur. Nous constatons que les conditions de travail sont plus exigeantes et qu'elles se dégradent. Nous estimons que 115 000 travailleurs de la santé et de l'aide à la personne sont décédés du COVID-19 entre janvier 2020 et mai 2021, et on signale de plus en plus de cas de stress, d'épuisement professionnel, de problèmes de santé mentale et de violence au travail. L'OMS continuera à suivre cette évolution. Les gains obtenus par ce secteur au cours de la décennie écoulée risquent d'être annulés; il faut réagir. Nous insistons sur le fait que nous devons renforcer la capacité des systèmes d'information du personnel de santé à collecter, analyser et surveiller les conditions d'emploi et de travail, ainsi que les conséquences de celles-ci sur la santé et le bien-être de ces travailleurs, ainsi que sur l'équité entre eux.

Des ministres de la santé et des délégués nationaux étaient présents à Genève la semaine dernière pour participer à la soixante-quinzième Assemblée mondiale de la santé. Les délégués nationaux ont adopté une résolution dans laquelle l'Assemblée prie les États membres d'utiliser au mieux le Pacte mondial de l'OMS pour les personnels de santé et d'aide à la personne afin d'éclairer l'examen, l'action et la mise en œuvre au niveau national dans le but de protéger et d'épauler les personnels de santé et d'aide à la personne.

Ce pacte, élaboré avec la contribution du BIT et de l'Internationale des services publics (ISP), regroupe, en un seul texte, les instruments juridiques et les politiques visant à protéger et à préserver les personnels de santé et d'aide à la personne. Les ministres et les délégués nationaux ont également adopté le plan d'action «S'engager pour la santé» en tant que point de départ à l'accélération des investissements dans l'éducation, les compétences et les emplois des personnels de santé et d'aide à la personne, ainsi que base à la protection de ces travailleurs qui font tant pour nous et pour nos économies.

Ce plan d'action servira à faire avancer les progrès au sein des États membres et entre eux, en particulier dans les pays qui figurent sur la Liste OMS d'appui et de sauvegarde pour les personnels de santé. Cette liste est composée des 47 pays qui rencontrent les difficultés les plus pressantes s'agissant des personnels de santé.

Le pacte et le plan d'action doivent être ancrés dans un partenariat multisectoriel et une coordination avec les gouvernements, les travailleurs, les employeurs et les organismes des Nations Unies. L'OMS attache de l'importance à sa collaboration solide avec l'OIT dans ce partenariat multisectoriel et nous comptons sur cette collaboration continue par le truchement du programme conjoint des Nations Unies, de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale, du plan d'action «S'engager pour la santé», de notre échange de données entre institutions et de nos rapports techniques, notamment le rapport de l'OIT et de l'OMS à

paraître sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans le secteur de la santé et de l'aide à domicile.

C'est la collaboration multisectorielle aux niveaux national, régional et international qui doit être au cœur de la garantie du travail décent pour le personnel infirmier et tous les travailleurs de la santé, ainsi que pour l'ensemble de l'économie des soins à la personne.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – L'ISP se félicite de l'Étude d'ensemble préparée par la commission d'experts. Étant la seule organisation de travailleurs ayant des relations officielles avec l'OMS, l'ISP a eu le plaisir d'attirer l'attention sur l'action menée par la commission d'experts devant le comité directeur de l'Année des personnels de santé et d'aide à la personne et de la Global Health and Care Worker Compact qui a été élaborée.

En tant que syndicat mondial représentant les travailleuses et travailleurs de la santé et de l'aide à la personne, nous limiterons nos commentaires à celles et ceux classés en tant que personnel infirmier, ce qui englobe les travailleurs sociaux et les agents de santé communautaires. Nous remercions la commission d'experts pour s'être fait l'écho de nos préoccupations devant la précarité croissante de la main-d'œuvre de la santé et des services sociaux et la violence des conditions qu'ont vécues les personnels de santé et d'aide à la personne pendant la pandémie de COVID-19, comme le manque cruel d'effectifs, les violations du droit de se syndiquer et de négocier, les déficits généralisés en matière de santé et de sécurité au travail, et un fossé salarial entre femmes et hommes qui résulte de la sous-évaluation du travail dans le secteur des soins tout en la renforçant.

Nous apprécions la mention particulière des conditions rencontrées par les agents de santé communautaires (ASC) en particulier, ceux à qui est refusé le droit d'être reconnus en tant que travailleurs ou de percevoir un salaire, ainsi que la reconnaissance du fait que les travailleurs des services sociaux dispensant des soins de longue durée sont négligés et sous-évalués depuis trop longtemps.

Nous appuyons la commission d'experts lorsqu'elle recommande que tous les pays évaluent leur personnel infirmier et se dotent d'une planification stratégique des effectifs de concert avec les partenaires sociaux. Les pénuries de personnel surviennent plus souvent en l'absence d'une évaluation du personnel précise et régulière.

Nous partageons aussi la recommandation de la commission d'experts en faveur d'une éducation et une formation optimales du personnel infirmier par un élargissement des possibilités d'accès à une éducation de haute qualité et à l'apprentissage tout au long de la vie dans toutes les catégories de soins infirmiers. Toutefois, nous insistons sur la nécessité absolue d'en faire une éducation publique conçue en collaboration avec les syndicats de personnels infirmiers. Dans beaucoup trop de pays, cette éducation est privatisée et entraîne des pratiques peu scrupuleuses qui débouchent sur une éducation de mauvaise qualité. La situation s'aggrave encore lorsque cette éducation cible les travailleurs migrants.

L'objectif principal de la convention nº 149 est d'assurer la disponibilité d'un personnel infirmier bien formé et motivé en nombre suffisant, quand et là où il est nécessaire. Or le monde est confronté à une autre crise de la santé, une crise due à la pénurie de travailleuses et travailleurs de la santé. Les projections montrent qu'il en manquera 13 millions d'ici à 2030, un chiffre qui serait largement sous-évalué étant donné le nombre important de celles et ceux qui ont quitté la profession à cause de la pandémie. La seule façon de recruter plus de personnel infirmier et de le maintenir dans la profession est d'augmenter fortement les salaires et d'offrir des conditions de travail décentes, d'assurer la sécurité d'emploi et la

sécurité au travail, de réglementer les ratios infirmiers/patients, de combler l'écart salarial entre femmes et hommes et, avant tout, de leur permettre de faire entendre leur voix lorsqu'il s'agit des conditions de travail et de la politique de la santé.

Comme l'a fait remarquer la commission d'experts, la discrimination injustifiée est typiquement la marque du secteur infirmier, où dominent les formes d'emploi précaire et où les représailles prennent souvent la forme du non-renouvellement de contrats à durée déterminée. Nous sommes également préoccupés par le fait que ni la convention nº 149 ni la recommandation nº 157 ne protègent suffisamment la santé et les travailleurs des services sociaux contre les violations systémiques et graves de leurs droits au travail et que, malgré les sacrifices qu'ils ont consentis pour protéger le public au cours des trois dernières années, les gouvernements ne respectent pas leurs droits. Dans les conditions actuelles, les instruments ne sont pas suffisamment adaptés à cette fin et davantage doit être fait pour enrayer la prolifération du travail précaire.

Nous voudrions aussi proposer à cet égard une révision des *Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé* qu'ont élaborées ensemble le Conseil international des infirmières (CII), l'OMS, l'ISP et l'OIT, et un réexamen de l'étendue de la mise en application des recommandations formulées par la réunion tripartite du BIT sur les moyens d'améliorer les conditions d'emploi et de travail dans les services de santé, qui s'est tenue en avril 2017.

Membres employeurs – Les membres employeurs ont commenté de manière exhaustive l'Étude d'ensemble. Nous sommes d'accord avec la commission d'experts sur de nombreux points et, dans certains domaines, nous avons exprimé notre désaccord avec certaines opinions et conclusions. Nous avons écouté très attentivement toutes les interventions faites aujourd'hui et nous avons apprécié les contributions que les divers intervenants ont apportées à notre compréhension des instruments faisant l'objet de l'Étude d'ensemble. Ce faisant, nous avons participé à la discussion animés de la volonté de contribuer à un débat plus large et nous remercions ceux qui ont fait de même.

Nous continuons à insister sur le fait que, de notre point de vue, il est important d'accorder l'attention qu'ils méritent, et d'énoncer clairement, les besoins d'entreprises durables, y compris dans la discussion de l'Étude d'ensemble. Le message que le groupe des employeurs veut surtout faire passer à propos de l'Étude d'ensemble peut se résumer comme suit.

Tout au long de la pandémie, nous avons constaté le rôle essentiel qu'a joué le personnel infirmier aux avant-postes de la lutte contre le COVID-19. C'est pourquoi la discussion de ce jour est d'une grande pertinence. De même, les changements démographiques tels que le vieillissement de la population et les pénuries de personnel infirmier qualifié ajoutent au caractère d'actualité de l'Étude d'ensemble. Les membres employeurs estiment que la convention nº 149 et la recommandation nº 157 fournissent des orientations pertinentes et importantes qui permettent aux États Membres d'élaborer des politiques et des démarches relatives au personnel infirmier qui répondent aux conditions en vigueur dans leur pays, et en concertation avec les organisations d'emplois et de travailleurs les plus représentatives.

S'agissant du personnel infirmier, la convention nº 149 en donne une définition large constituant un élément nécessaire de la flexibilité, compte tenu des différences profondes entre les conceptions des soins infirmiers et de l'économie des soins coexistant dans les États Membres de l'OIT. Alors que la convention porte sur le personnel infirmier, quelle que soit la catégorie d'emploi, à nos yeux, elle ne s'applique pas aux autoentrepreneurs, aux travailleurs pour compte propre et aux prestataires indépendants du secteur.

Il faudrait des politiques et des mesures qui contribuent à attirer un personnel infirmier compétent, et plus particulièrement un apprentissage tout au long de la vie et des conditions d'emploi équitables. La numérisation est d'une importance capitale sur ce point, et aussi pour assurer l'efficacité et la qualité des services infirmiers ainsi que pour répondre à l'augmentation constante des coûts dans ce secteur. Bien que certains pays aient accompli des progrès visibles à cet égard pendant la pandémie, d'autres États Membres doivent en faire davantage.

En résumé, s'agissant des questions relatives aux travailleurs domestiques que soulève l'Étude d'ensemble, les membres employeurs notent que davantage d'efforts doivent être consentis pour rendre la situation plus transparente et faire en sorte que les travailleurs domestiques puissent jouir de conditions de travail équitables.

Membres travailleurs – Je tiens à remercier tous les délégués qui sont intervenus dans le cadre de ce débat. La discussion que nous venons d'avoir a permis d'apporter des éclaircissements qui sont de nature à compléter l'Étude d'ensemble. Je souhaite tout d'abord revenir sur quelques éléments qui ont été avancés durant ces échanges.

Le groupe des employeurs a notamment soutenu qu'il n'était pas nécessaire d'avoir des instruments spécifiques pour des catégories spécifiques de travailleurs. Selon le groupe des travailleurs, il s'agit d'une observation assez surprenante. D'une part, l'existence d'instruments dédiés à des catégories de travailleurs est une réalité aussi ancienne que l'OIT elle-même. À notre connaissance, cela n'a jamais été considéré comme un problème. D'autre part, les instruments contiennent des dispositions spécifiques qu'on ne retrouve nulle part ailleurs. Juste pour citer un exemple: la convention nº 149 prévoit notamment des dispositions en matière de planification des services et du personnel infirmier qu'on ne retrouve dans aucune autre norme de l'OIT.

Nous avons aussi entendu dire que le passage de l'Étude d'ensemble consacré aux conditions de travail serait trop long et que les dispositions relatives au temps de travail doivent tenir compte des besoins de flexibilité et doivent permettre de réaliser des objectifs de productivité.

Il nous semble que certains termes sont inadaptés lorsqu'on parle d'un secteur dont l'objectif est d'améliorer la santé de la population. En effet, est-il raisonnable de parler de flexibilité et de productivité dans une unité de soins? Ce vocabulaire regrettable entretient une forme de confusion et conduit à ce que la logique du profit et de rentabilité soit appliquée à tort à travers. Or il faut souligner avec force qu'il existe des secteurs qui heureusement échappent à cette logique et obéissent à une autre rationalité, une rationalité différente. Le secteur des soins en est le meilleur exemple.

La question du temps de travail pour les travailleurs domestiques mérite également un commentaire supplémentaire. Contrairement à ce qui a été avancé, ce n'est pas parce que les travailleurs prestent au sein d'un ménage qu'on ne peut pas distinguer ce qui relève ou pas du temps de travail. C'est notamment le cas pour le temps d'astreinte dès lors qu'il s'agit d'un temps qui échappe à la libre disposition du travailleur. À bien y regarder, les règles en matière de temps de travail sont même encore plus importantes dans ce secteur étant donné les difficultés dont il est fait état dans l'Étude d'ensemble.

Nous souhaitons également revenir sur ce qui a été dit concernant la ratification des conventions examinées. Nous ne partageons pas les interprétations faites quant à la supposée faiblesse du nombre de ratifications. Outre ce que nous avons dit dans notre introduction, il nous paraît très hasardeux de relier le manque de ratification uniquement à des facteurs subjectifs propres à chaque pays.

Limitons-nous à un exemple concret. La convention (nº 138) sur l'âge minimum, 1973, n'affichait en 2001 que 69 ratifications. Nous en sommes aujourd'hui à 174. On ne peut certainement pas croire que cela serait dû à je ne sais quelle loi de la nature qui aurait subitement accéléré le processus, non, c'est surtout une large et intense mobilisation internationale qui a permis d'atteindre ce résultat.

Pour tirer toutes les conséquences de notre discussion, les membres travailleurs souhaitent que pour chacune des catégories de travailleurs concernées soit mis en place par le Bureau un plan d'action concret fixant des mesures prioritaires à prendre.

Pour le personnel infirmier, nous proposons ce qui suit. Il convient d'œuvrer à ce qu'une définition universelle soit élaborée pour la notion d'«infirmier» moyennant une éventuelle coopération avec l'OMS. Il serait également utile de coordonner les efforts avec l'OMS en vue de lutter contre les causes et conséquences des pénuries qui risquent de s'aggraver durant les prochaines années. L'OIT a un rôle très important, très pertinent et légitime à jouer dans ce cadre.

Une évaluation des liens entre les conditions de travail et les conséquences sur la qualité du système de soins serait particulièrement éclairante. Il faudrait aussi procéder à une analyse détaillée des obstacles à la liberté syndicale et faire des suggestions sur la manière de les surmonter; également approfondir la réflexion sur les moyens concrets permettant de faire correspondre l'offre de formation avec les besoins en particulier dans les pays qui souffrent d'un manque criant d'offre de formation; et élaborer et suggérer des mesures concrètes pour prévenir à la source les effets de la pénibilité en ce compris les longues heures de travail. L'ensemble de ces actions doit bien évidemment faire l'objet d'un dialogue social avec tous les représentants du secteur.

Enfin, s'agissant du secteur des travailleurs domestiques, les chantiers que nous avons identifiés sont nombreux mais je me contenterai de revenir sur uniquement trois aspects. La promotion de la liberté syndicale est une priorité absolue dans la mesure où elle constitue un prérequis pour la défense des autres droits.

Par conséquent, il est essentiel d'explorer davantage les pistes suggérées par l'Étude d'ensemble afin de surmonter les difficultés actuelles.

La question de l'informalité est également une problématique en soi et fait l'objet d'un instrument à part entière. Mais étant donné l'ampleur du phénomène dans le secteur des travailleurs domestiques, il convient d'épingler les leviers qui permettraient de formaliser la relation de travail et d'en faire la promotion auprès de différents pays.

Le troisième élément est que l'effectivité des droits dépend de la capacité à en contrôler la bonne application. Outre le renforcement des capacités des services d'inspection, il est indispensable de mettre en avant les bonnes pratiques qui permettent de concilier le respect de la vie privée et l'effectivité des droits des travailleurs.

Le Président – Le gouvernement du Brésil a demandé l'autorisation d'exercer son droit de réponse.

Membre gouvernemental, Brésil – La membre travailleuse du Brésil a soulevé de nombreuses questions qui ne sont liées à aucun cas individuel concernant le Brésil devant la commission, étant donné que, après deux ans de pandémie, il n'y a pas de cas sur le Brésil.

Le Brésil estime que les mandants devraient avoir des discussions techniques et non des discussions comportant des intérêts politiques. Je dois rappeler que, conformément aux

instructions figurant dans le document D.1, la discussion sur l'Étude d'ensemble doit être organisée autour de trois questions génériques:

1) progrès accomplis et problèmes rencontrés dans la mise en œuvre des instruments à l'examen;

2) mesures visant à promouvoir les conventions et leur ratification à la lumière des bonnes pratiques et des obstacles recensés; et

3) axes à définir pour l'action future concernant les normes de l'OIT et l'assistance technique en la matière.

M^me^ Batista n'a abordé aucune de ces questions.

Je me contenterai de rappeler à la commission que le Brésil s'est redressé à un rythme plus rapide que la plupart des pays. Les mesures gouvernementales exceptionnelles prises pendant la pandémie l'ont été dans des circonstances exceptionnelles. En fait, elles ont été analogues aux politiques adoptées par de nombreux autres pays. La pandémie et ses conséquences désastreuses ne devraient pas être utilisées à des fins politiques. Le Brésil a pu préserver des milliers d'emplois grâce à la politique économique suivie pendant la crise sanitaire. Dix millions de travailleurs ont bénéficié du programme d'aide au revenu. Le programme d'urgence de prestations en espèces a permis d'aider plus de 60 millions de travailleurs informels. Le gouvernement a pris beaucoup d'autres mesures de protection concernant le monde du travail. Le Brésil est fermement convaincu que la commission doit rester le lieu de discussions techniques.

Le Président – Nous avons terminé la discussion sur l'Étude d'ensemble. L'adoption des résultats de la discussion aura lieu le jeudi 9 juin après-midi.

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

A. Mise à jour sur la base des informations reçues depuis la dernière réunion de la commission d'experts

1. Manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées

Pays mentionnés dans le paragraphe 72 du Rapport général – page 58

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Botswana, Congo, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Liban, Madagascar, Ouganda, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, Sainte-Lucie, Soudan du Sud, Tchad, Tuvalu, Vanuatu et **Yémen.**

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, des rapports ont été reçus des pays suivants:

Botswana. Le gouvernement a envoyé tous les rapports dus.

Congo. Le gouvernement a envoyé un rapport du.

Madagascar. Le gouvernement a envoyé certains rapports dus.

République démocratique du Congo. Le gouvernement a envoyé certains rapports dus.

Soudan du Sud. Le gouvernement a envoyé certains rapports dus.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de **Antigua-et-Barbuda** et **Liban**

Voir ci-dessous sous la partie B.

Par conséquent, les pays invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes à propos de ce manquement sont:

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Liban, Ouganda, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Tchad, Tuvalu, Vanuatu et **Yémen.**

2. Manquement à l'envoi de premiers rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées

Pays mentionnés dans le paragraphe 75 du Rapport général – page 59

États	Conventions nos
Albanie	– depuis 2018: MLC, 2006
Congo	– depuis 2015: convention nº 185, – depuis 2016: MLC, 2006, et – depuis 2018: convention nº 188
Gabon	– depuis 2016: MLC, 2006
Guinée	– depuis 2019: convention nº 167
Guinée équatoriale	– depuis 1998: conventions nos 68 et 92
Sao Tomé-et-Principe	– depuis 2019: convention nº 183
Tunisie	– depuis 2019: MLC, 2006

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, les premiers rapports ont été reçus des pays suivants:

Sao Tomé-et-Principe. Le gouvernement a envoyé le premier rapport sur l'application de la convention nº 183.

Tunisie. Le gouvernement a envoyé le premier rapport sur l'application de la MLC, 2006.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part du gouvernement de **l'Albanie**

Voir ci-dessous sous la partie B.

Par conséquent, les pays invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes à propos de ce manquement sont:

Albanie, Congo, Gabon, Guinée et Guinée équatoriale.

3. «Appels d'urgence» – Manquement à l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans et manquement à l'envoi de premiers rapports depuis au moins trois ans

Pays mentionnés dans le paragraphe 73 du Rapport général – page 58

Congo, Dominique, Guinée équatoriale, Liban, Madagascar, Sainte-Lucie et **Vanuatu.**

Pays mentionnés dans le paragraphe 77 du Rapport général – page 59

Albanie, Guinée, Sao Tomé-et-Principe et **Tunisie.**

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, des rapports ont été reçus de la part des pays suivants:

Madagascar, Sao Tomé-et-Principe et **Tunisie.**

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part du gouvernement de l'**Albanie**

Voir ci-dessous sous la partie B.

Ces pays sont donc invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes à propos de ce manquement

Albanie, Congo, Dominique, Guinée, Guinée équatoriale, Liban, Sainte-Lucie et **Vanuatu.**

4. Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts

Pays mentionnés dans le paragraphe 80 du Rapport général – page 60

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, Belize, État plurinational de Bolivie, Botswana, Comores, Congo, Djibouti, Dominique, Érythrée, Éthiopie, Gabon, Gambie, Guinée, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Inde, Jamaïque, Jordanie, Kenya, Kiribati, Liban, Madagascar, Macédoine du Nord, Maroc, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas (Sint-Maarten), Ouganda, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, Roumanie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Vierges britanniques), Sainte-Lucie, Samoa, Saint-Marin, Sao Tomé-et-Principe, Serbie, Singapour, Slovénie, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Sri Lanka, Suriname, Tadjikistan, Tchad, Timor-Leste, Tunisie, Tuvalu, Vanuatu et **Yémen.**

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, des réponses à tous ou à la plupart des commentaires de la commission d'experts ont été reçues des pays suivants:

Belize. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Botswana. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

Djibouti. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

Éthiopie. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Hongrie. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

Inde. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

Jamaïque. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

Jordanie. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

Kenya. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Maroc. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

Pays-Bas (Sint-Maarten). Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

République démocratique du Congo. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Roumanie. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Samoa. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Sao Tomé-et-Principe. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Serbie. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

Sri Lanka. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Suriname. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

Tunisie. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Antigua-et-Barbuda, Gambie, Liban** et **Royaume-Uni (îles Vierges britanniques)**

Voir ci-dessous sous la partie B.

Par conséquent, la liste des pays invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes à propos de ce manquement est la suivante:

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, État plurinational de Bolivie, Comores, Congo, Dominique, Érythrée, Gabon, Gambie, Guinée, Guinée équatoriale, Haïti, Kiribati, Liban, Madagascar, Macédoine du Nord, Papouasie Nouvelle-Guinée, Ouganda, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Royaume-Uni (îles Vierges britanniques), Sainte-Lucie, Saint-Marin, Singapour, Slovénie, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Tadjikistan, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu et **Yémen.**

5. Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations

Pays mentionnés dans le paragraphe 127 du Rapport général – page 78

Angola, Belize, Brunéi Darussalam, Congo, Djibouti, Dominique, Grenade, Guyana, Haïti, Îles Marshall, Lesotho, Libéria, Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et **Yémen.**

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, l'**Angola**, la **Grenade**, les **Maldives**, la **Somalie** et le **Soudan du Sud** ont envoyé des rapports concernant les conventions non ratifiées et les recommandations.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part du gouvernement de l'**Angola**

Voir ci-dessous sous la partie B.

Par conséquent, les pays invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes à propos de ce manquement sont les suivants:

Belize, Brunéi Darussalam, Congo, Djibouti, Dominique, Guyana, Haïti, Îles Marshall, Lesotho, Libéria, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et **Yémen.**

6. Défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes

Pays mentionnés dans le paragraphe 147 du Rapport général – page 83

Albanie, Angola, Bahamas, Bahreïn, Belize, État plurinational de Bolivie, Brunéi Darussalam, Comores, Congo, Dominique, El Salvador, Eswatini, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Marshall, Îles Salomon, Kazakhstan, Koweït, Liban, Libéria, Libye, Macédoine du Nord, Malaisie, Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Seychelles, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yémen et **Zambie.**

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, des informations ont été reçues des pays suivants concernant ce manquement

Albanie. Le 6 mai 2022, l'Albanie a soumis la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Selon les critères établis par la commission d'experts, l'Albanie n'est plus en situation de défaut grave de soumission.

État plurinational de Bolivie. Le 21 août 2012, l'État plurinational de Bolivie a ratifié la convention (nº 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Selon les critères établis par la commission d'experts, l'État plurinational de Bolivie n'est plus en situation de défaut grave de soumission. Toutefois, en raison du nombre important de soumissions en suspens, il reste en situation de défaut de soumission.

El Salvador. Le 2 mai 2022, le gouvernement d'El Salvador a soumis à l'Assemblée législative la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation (nº 206) sur la violence et le harcèlement, 2019. Selon les critères établis par la commission d'experts, El Salvador n'est plus en situation de défaut grave de soumission.

Guinée. Le 25 avril 2017, la Guinée a ratifié la convention (nº 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Selon les critères établis par la commission d'experts, la Guinée n'est plus en situation de défaut grave de soumission. Toutefois, en raison du nombre important de soumissions en suspens, elle reste en situation de défaut de soumission.

Guinée-Bissau. Le 13 avril 2019, la Guinée-Bissau a soumis la recommandation (nº 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017. Selon les critères établis par la commission d'experts, la Guinée-Bissau n'est plus en situation de défaut grave de soumission. Toutefois, en raison du nombre important de soumissions en suspens, elle reste en situation de défaut de soumission.

Koweït. Le 2 août 2021, le Koweït a soumis 22 instruments au Parlement adoptés par la Conférence lors des 77e, 80e, 86e, 89e, 92e, 94e, 95e, 96e, 99e, 100e, 101e et 103e sessions. Selon les critères établis par la commission d'experts, avec ces soumissions, le Koweït n'est plus en situation de faute grave de soumission.

Malaisie. Le 21 mars 2022, la Malaisie a soumis le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. Selon les critères établis par la commission d'experts, la Malaisie n'est plus en situation de défaut grave de soumission. Toutefois, en raison du nombre important de soumissions en suspens, elle reste en situation de défaut de soumission.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Angola, Bahamas, Gambie, Grenade, Hongrie** et **Liban**

Voir ci-dessous sous la partie B.

Par conséquent, les pays invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes à propos de ce manquement sont:

Angola, Bahamas, Bahreïn, Belize, Brunéi Darussalam, Comores, Congo, Dominique, Eswatini, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Marshall, Îles Salomon, Kazakhstan, Liban, Libéria, Libye, Macédoine du Nord, Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Seychelles, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yémen et **Zambie.**

B. Informations écrites communiquées par les gouvernements concernés par les manquements graves

Albanie

Le gouvernement albanais a pris, en application de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, des mesures visant à mettre à exécution la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006). Suivant les demandes et observations de la commission d'experts, une des raisons du retard s'agissant de la MLC,2006, vient de l'absence de cadre légal. Un autre cours de formation sur le thème «Faire rapport sur la MLC, 2006» a été dispensé par le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin) à l'expert maritime du ministère des Infrastructures et de l'Énergie de la République d'Albanie. Nous sommes conscients que la MLC, 2006, présente des lacunes, mais nous arrivons au terme de notre processus de travail pour la production d'un rapport final. Par ailleurs, le gouvernement albanais fournira des informations pour la plupart des rapports attendus pour 2022. Les rapports seront envoyés dans les délais établis, entre le 1er juin et le 1er septembre 2022.

Angola

Comme vous le savez, la République d'Angola est Membre à part entière de l'Organisation internationale du Travail (OIT), exerçant ses droits et respectant les obligations découlant de la Constitution de cette Organisation des Nations Unies, et doit présenter au Département des normes internationales du travail, par le biais de rapports annuels, les mesures adaptées à l'exécution des conventions ratifiées.

En ce qui concerne la soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail, aux termes de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, nous vous informons que les instruments adoptés entre les 79e et 109e sessions de la Conférence ont été soumis au ministère des Affaires étrangères, organe compétent pour effectuer la traduction assermentée des instruments internationaux, qui travaille en conséquence pour ensuite transmettre ces instruments aux autorités compétentes (Assemblée nationale).

Sur la soumission des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT (conventions nos 111, 156 et 183 et recommandations nos 111, 165 et 191), nous vous informons que les rapports sont en cours de préparation.

Le retard dans la soumission de ces rapports à l'OIT est dû au retard dans l'envoi des informations provenant d'autres organismes compétents. Toutefois, nous vous informons que les rapports respectifs seront transmis au Département des normes internationales du travail avant le début de la 110e session de la Conférence internationale du Travail.

En ce qui concerne les observations publiées dans le rapport de la Commission d'experts aux pages 344 et 415, concernant l'application de la convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, et de la convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, le gouvernement a pris note de ces observations et souligne que les observations respectives ont été intégrées dans les rapports transmis au Département de la Justice.

Enfin, en ce qui concerne la présentation des rapports en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, nous vous informons que la préparation des rapports sur les conventions nos 81, 100, 107, 111 et 144, ainsi que les réponses aux demandes directes et aux observations formulées à leur sujet, est en cours et que ces rapports seront soumis dans les délais fixés par l'OIT d'ici septembre 2022.

Antigua-et-Barbuda

Le gouvernement d'Antigua-et-Barbuda reconnaît avoir manqué à ses obligations de faire rapport pendant ces dernières années. Cela est dû à la démission soudaine, le 8 mai 2020, du fonctionnaire chargé de cette fonction pour le compte du gouvernement.

Par conséquent, et avec l'aimable assistance du BIT, par l'intermédiaire du Centre de Turin, deux fonctionnaires ayant le travail dans leurs attributions suivent actuellement une formation à la préparation de ces rapports. Nous avons aussi l'intention de former une troisième personne à la préparation des rapports destinés à l'OIT.

En outre, le spécialiste des normes internationales du travail du bureau de l'OIT des Caraïbes a gracieusement offert ses conseils pour que nous soyons en mesure de répondre à nos obligations de faire rapport pour l'année 2022.

Bahamas

Lors de la 106e session de la Conférence internationale du Travail (Genève, juin 2017), les Bahamas ont reconnu leur défaut grave de soumission devant la commission. À l'époque, les Bahamas ont informé la commission que la situation serait rectifiée et fait savoir qu'elles avaient besoin de l'assistance technique du BIT pour ce faire.

Même si un dialogue informel s'est tenu dans la foulée de la Conférence, la pandémie de COVID-19 est ensuite survenue et les Bahamas n'ont pas obtenu d'assistance avant la fin de 2021 par l'intermédiaire du secrétariat technique du Bureau de l'OIT pour les Caraïbes. Bénéficiant désormais de cette assistance, les Bahamas prévoient que le processus de soumission aux autorités compétentes débute d'ici la fin de 2022, voire plus tôt.

Aujourd'hui, nous nous tenons à remercier l'OIT pour sa compréhension et son soutien constants.

Gambie

Le gouvernement de Gambie reconnaît avoir manqué à ses obligations de faire rapport en 2021. Ce manquement est dû au fait que le Comité tripartite de rédaction des rapports (TRC) a été dans l'impossibilité de se réunir en 2021 en raison de la situation sanitaire causée par la COVID-19. Or, auparavant, la Gambie s'est acquittée de toutes ses obligations de faire rapport au titre des conventions ratifiées.

Pour l'instant, avec l'assistance technique du BIT reçue par le biais de l'ETD BP, le gouvernement travaille actuellement avec un consultant afin de remplir ses obligations de faire rapport au titre des conventions qu'il a ratifiées. En outre, l'ETD BP fournit une assistance financière et technique pour l'organisation d'une réunion de la TRC afin de discuter et finaliser les rapports qui seront remis en 2022. Nous tenons à remercier le Bureau pour l'assistance fournie en la matière.

S'agissant de la soumission des instruments adoptés par la Conférence international du Travail entre 2010 et 2019, la Gambie reconnaît que les documents qui suivent doivent encore être portés à l'attention de l'Assemblée nationale:

- recommandation (nº 200) sur le VIH et le sida, 2010;
- convention (nº 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011;
- recommandation (nº 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011;
- recommandation (nº 202) sur les socles de protection sociale, 2012;
- Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930;
- recommandation (nº 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014;
- recommandation (nº 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015;
- recommandation (nº 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017;
- convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019;
- recommandation (nº 206) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Une assistance technique du BIT pour faciliter l'adoption de ces instruments aiderait la Gambie à remplir ses obligations et aussi à les soumettre aux autorités nationales.

Grenade

Le gouvernement est déterminé à remédier au manquement à l'obligation de faire rapport quant à la soumission d'instruments à l'autorité compétente. Le ministère du Travail collabore actuellement avec le spécialiste des normes internationales du travail du bureau de l'OIT des Caraïbes afin de résorber l'arriéré et de préparer la présentation des instruments en souffrance au cabinet, puis ensuite au parlement.

Le gouvernement a accompli des progrès significatifs l'an dernier s'agissant de la présentation des rapports en général, en mettant l'accent sur la soumission des rapports dus au titre de l'article 22 et le formulaire de rapport au titre de l'article 19. Nous sommes déterminés à continuer dans cette voie et espérons fournir, en temps voulu, de plus amples informations sur l'évolution de la situation en la matière.

Hongrie

Les paragraphes qui suivent contiennent des détails relatifs à la présentation des conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du travail entre 2010 et 2019:

- L'examen de la possibilité de ratifier la convention (nº 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la recommandation (nº 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, qui s'y rapporte a été effectué en détail par le Conseil national de l'OIT. Actuellement, la convention nº 189 ne figure pas dans la liste des conventions proposées à la ratification du Conseil national de l'OIT, sans que cela signifie que la Hongrie soit opposée à sa ratification.
- La recommandation (nº 200) sur le VIH et le sida, 2010, que la Conférence internationale du Travail a adoptée à sa 99e session, et la recommandation (nº 202) sur les socles de protection sociale, 2012, adoptée à la 101e session de la Conférence internationale du Travail, ont été présentées ensemble au parlement en septembre 2014.
- Le gouvernement a déposé, en janvier 2016, un mémoire sur la présentation au parlement du Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et de la recommandation (nº 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, adoptés à la 103e session de la Conférence internationale du Travail.
- Le rapport sur la mise en œuvre de la convention nº 29 et le mémoire précité ont été discutés au Parlement.
- La recommandation (nº 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et la recommandation (nº 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, ont été discutées par le gouvernement avec les partenaires sociaux lors de réunions du Conseil national de l'OIT.
- La convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation (nº 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, n'ont pu être présentées en raison du processus décisionnaire de l'Union européenne (UE) actuellement en cours. La Commission européenne a déposé, en janvier 2020, une proposition de décision du Conseil afin d'autoriser la ratification de la convention dans l'intérêt de l'UE. Le processus de négociation du Conseil s'est enlisé au niveau du Comité des représentants permanents des États Membres (COREPER) en décembre 2020.

Liban

Notre pays figure parmi les cas identifiés par la commission d'experts en tant que cas de manquements graves aux obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes.

Dans l'objectif de la préparation de cette réponse, nous avons contacté le Bureau international du travail, et plus particulièrement le Département des normes du BIT et l'équipe d'appui technique au travail décent qui s'occupe de notre pays, pour qu'ils nous apportent l'assistance technique nécessaire ainsi que des éclaircissements, ce qui s'est avéré utile.

À cet égard, nous aimerions décrire la situation nationale du Liban s'agissant de ces manquements sur la période allant de la mi 2019 à 2021:

«Depuis près de deux ans, le Liban a subi des crises multiples, en particulier une crise économique et financière, suivie par la COVID-19 et, enfin, l'explosion dans le port de Beyrouth,

le 4 août 2020. Sur ces trois événements, c'est de loin la crise économique qui a eu l'impact négatif le plus important (et le plus persistant) [1].» (Texte de 2021).

«En août 2019, en raison de difficultés financières diverses, en particulier la perspective de plus en plus proche que le gouvernement libanais sera incapable de faire face aux échéances de sa dette, le taux de change pratiqué sur le marché noir a commencé à s'écarter du taux de change officie [2].»

«En octobre 2019, la décision du gouvernement libanais d'imposer de nouvelles taxes a suscité des protestations dans tout le pays de la part d'une population épuisée par la médiocrité des services publics, préoccupée par l'augmentation de la dette nationale et frustrée par la corruption généralisée. Depuis lors, le taux de change pratiqué sur le marché noir a commencé à s'écarter du taux de change officiel et les responsables politiques libanais se sont engouffrés dans une impasse politique qui a empêché les gouvernements ultérieurs de mettre en place des réformes urgentes. L'explosion dévastatrice du 4 août 2020 dans le port de Beyrouth n'a fait qu'aggraver la situation. Depuis 2021, le pays sombre dans une crise financière et économique. Selon la Banque mondiale, la dépression économique grave et prolongée que connaît le Liban pourrait être classée parmi les dix, voire les trois crises mondiales les plus sévères depuis le milieu du XIX^{e} siècle. Au Liban, la pauvreté s'est propagée de façon fulgurante au cours de l'année dernière et touche désormais près de 74 pour cent de la population. Le Liban accueille environ 1,5 million de réfugiés syriens, dont 90 pour cent vivent dans une pauvreté extrême. Plus de 210 000 autres réfugiés sont également présents. Au cours de ces deux dernières années, la livre libanaise a perdu 90 pour cent de sa valeur, la majorité de la population ne dispose que de deux heures d'électricité par jour, et le secteur des soins de santé a atteint un point de rupture. La classe moyenne a été décimée, et un grand nombre de personnes appartenant à cette catégorie quittent le pays ou prévoient de le faire [3].»

«Avant la crise, la plupart des fonctionnaires avaient des salaires de 1 000 dollars des États-Unis d'Amérique (dollars É.-U.) ou plus; aujourd'hui, la majorité gagnent un dixième de cette somme après une crise financière qui a fait perdre à la livre libanaise plus de 90 pour cent de sa valeur.

Depuis le début du mois de novembre 2021, des agents du secteur public mènent une grève à durée indéterminée pour réclamer de meilleurs salaires et de meilleures conditions d'existence. D'autres, ne peuvent tout simplement pas aller travailler, le plein d'essence pouvant coûter plus de la moitié de leur paie et leurs primes mensuelles.» [4]

La cheffe du Département des affaires internationales du ministère du Travail de la République libanaise, qui a en charge notamment les rapports sur les normes internationales du travail, a été affectée, de manière directe ou indirecte, par toutes ces crises que nous avons citées:

- La cheffe du département a été blessée dans l'explosion de Beyrouth, en 2020.
- À la fin du congé de maladie de la cheffe du département, le personnel de ce dernier s'est mis en grève pour dénoncer la dégradation de la situation socioéconomique du Liban et réclamer des hausses de salaires. Les agents du département étaient présents au bureau

[1] https://www.worldbank.org/en/country/lebanon/overview#1

[2] https://en.wikipedia.org/wiki/Lebanese_liquidity_crisis

[3] https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2022)729369

[4] https://today.lorientlejour.com/article/1284233/refile-lebanons-public-sector-falls-further-into-chaos-and-corruption-.html

un jour par semaine parce qu'ils ne pouvaient payer les coûts de transport et n'avaient obtenu aucune augmentation de barème depuis.

- Au début de cette année 2022, le gouvernement a promis une aide financière (1 500 000 livres libanaises) représentant un demi-salaire en plus, soit environ 50 dollars É.-U., à titre de mesure d'incitation pour travailler trois jours par semaine. Depuis, les agents n'ont perçu cette indemnité que deux fois.

Par conséquent, la cheffe du département s'est consacrée en priorité aux dossiers urgents. La préparation «en ligne ou à domicile» s'est avérée difficile, les rapports sur les normes internationales du travail étant des tâches compliquées qui exigent beaucoup de recherches administratives et de consultations d'archives, de la correspondance officielle ainsi qu'une collaboration avec les autres ministères, les institutions et les collègues concernés. En outre, la tâche devient impossible à cause des coupures de courant et de la grève qui perturbe le fonctionnement des organismes gouvernementaux et peut entraîner des fermetures de bâtiments officiels.

Pourtant, malgré ces mauvaises et difficiles conditions de travail, la cheffe du département n'a jamais baissé les bras; elle a assuré son rôle de promotion des droits et principes fondamentaux au travail et s'est efforcée d'aller de l'avant et d'obtenir certains résultats pendant cette période sombre pour notre pays.

Enfin et surtout, tout sera mis en œuvre pour soumettre les rapports restants à l'échéance, en septembre 2022.

Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord - îles Vierges britanniques

Le gouvernement est décidé à remplir ses obligations en matière de présentation des rapports sur les conventions de l'OIT. Un effort significatif a été consenti pour soumettre le rapport dû au titre de l'article 22 sur la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), en 2021. Hélas, en raison d'une série de difficultés et de changements de personnel au sein du ministère en 2021, l'autre rapport, sur la convention (nº 108) sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958, n'a pu être rendu. Nous sommes néanmoins déterminés à faire en sorte de remettre tous les rapports dus à l'OIT en temps requis, et nous prenons actuellement des mesures à cette fin.

C. Observations générales des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs

Observations générales du porte-parole du groupe des travailleurs

Pour la deuxième année consécutive, notre commission a exceptionnellement adapté les modalités de la séance spéciale qu'elle tient habituellement au sujet des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et aux autres obligations liées aux normes en vue de faire face aux contraintes de temps qui s'imposent encore une fois à nous.

Notre commission ne pouvait toutefois pas se permettre d'éluder cette question fondamentale. Il est en effet essentiel que les États Membres concernés par un manquement grave aux obligations constitutionnelles de rapportage mettent tout en œuvre pour se mettre en conformité avec les obligations qui s'imposent à eux, et ce dans les plus brefs délais.

Ces États Membres ne sont pas seuls face à ces obligations. Ils pourront compter sur le Bureau de l'OIT qui a toujours fait preuve d'une grande disponibilité afin d'aider les États Membres à remplir leurs obligations. Nous invitons dès lors le Bureau à continuer à fournir

l'assistance nécessaire à ces États Membres. À cet égard, le groupe travailleurs souhaite à nouveau saluer les initiatives récentes du Bureau de lancer de tout nouveaux outils didactiques qui peuvent apporter une aide précieuse aux États Membres pour les guider dans le respect de leurs obligations constitutionnelles. Il s'agit respectivement d'un site internet qui porte spécifiquement sur les obligations de rapportage intitulé *Managing ILS reporting* et d'un autre site internet qui constitue un guide sur les pratiques établies du système de contrôle de l'OIT qui permet quant à lui de bien saisir le rôle essentiel de ces obligations de rapportage pour le système de contrôle de l'OIT. Nous ne pouvons qu'inviter les États Membres à prendre connaissance de ces nouveaux outils et inviter le Bureau ainsi que les experts à en assurer la plus grande visibilité possible.

Nous nous devons néanmoins aussi de rappeler fermement aux États Membres qu'il relève de leur responsabilité première de remplir leurs obligations vis-à-vis de l'OIT. Il en va de leur crédibilité et de l'efficacité des différents organes de l'OIT.

L'OIT se doit quant à elle d'exiger fermement les réponses et les rapports que les États doivent fournir sur base de leurs obligations et enclencher la dynamique nécessaire au dialogue entre les organes de contrôle de l'OIT et les États membres.

Ce dialogue est fondamental pour la promotion de la ratification, l'application effective et la diffusion des normes internationales du travail.

Nous avions constaté avec regret dans le rapport de l'année dernière que la crise que nous traversons encore aujourd'hui avait fortement impacté le respect de ces obligations constitutionnelles par les États Membres.

Après maintenant plus de deux ans de pandémie, nous n'aurions plus pu tolérer une telle situation. Heureusement, bien aidés par les efforts considérables du Bureau pour les assister, et grâce à leurs propres efforts également, les États Membres ont permis de fortement inverser cette tendance cette année. Il convient de le saluer, même si des efforts considérables doivent encore être fournis à l'avenir pour améliorer encore le respect des obligations constitutionnelles des États Membres.

Si nous avions déjà l'année dernière souligné la tendance inquiétante à l'augmentation des violations graves des droits fondamentaux dans le contexte de crise lié au COVID, que ce soit en matière de santé et de sécurité au travail ou en ce qui concerne l'exercice des libertés fondamentales d'association et de négociation collective, nous ne pouvons que réitérer ce triste constat aujourd'hui. Tout cela rend le dialogue entre l'OIT et les États Membres plus fondamental que jamais puisqu'il nous permet de mieux comprendre les difficultés auxquelles sont confrontés les États Membres dans la mise en œuvre des instruments de l'OIT et d'apporter ainsi des réponses adéquates à ces difficultés.

Sans le respect par les États Membres de ces obligations fondamentales, l'OIT ne peut remplir pleinement son rôle, que ce soit dans le cadre du système de contrôle de l'OIT mais également dans le cadre de ses autres domaines d'action. Ce sont alors les États Membres eux-mêmes qui sont victimes du non-respect de leurs obligations constitutionnelles puisque l'OIT est déforcée dans sa capacité à apporter les réponses adéquates à ces difficultés.

En ce qui concerne les obligations relatives aux rapports sur les conventions ratifiées, nous devons constater une nette amélioration du nombre de rapports reçus par rapport à l'année dernière. La proportion du nombre de rapports reçus au cours de la session écoulée de la commission d'experts (1357) par rapport au nombre de rapports demandés par la Commission d'experts (2006) représentait en effet 67,6 pour cent contre 42,9 pour cent pour la session qui précédait, c'est-à-dire 24,7 pour cent de plus.

Il apparaît par ailleurs du rapport des experts que sur l'ensemble des rapports demandés aux gouvernements, 41,9 pour cent d'entre eux ont été reçus dans les temps, c'est-à-dire avant le 1er septembre. Nous pouvons donc saluer une amélioration par rapport à l'année dernière puisque seuls 26,5 pour cent des rapports avaient été reçus dans les temps l'année dernière. Il s'agit donc ici d'un signal encourageant. Nous espérons néanmoins que cette dynamique positive se poursuivra dans les années à venir parce qu'il n'en demeure pas moins que moins de la moitié des rapports sont remis à temps. Or il est primordial que les gouvernements rendent leurs rapports dans les temps afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du système de contrôle de l'OIT et ainsi lui permettre d'être parfaitement informé des difficultés et enjeux qui se présentent pour les États Membres en vue d'amorcer une relance post-COVID.

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

La Constitution de notre organisation impose également l'obligation aux pays membres d'indiquer les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs auxquelles les copies des rapports sur les conventions ratifiées sont communiquées. Tout comme l'année dernière, le rapport des experts nous indique que l'ensemble des États Membres ont répondu à cette obligation, ce qui est positif.

Le tripartisme est en effet le fondement de l'OIT. Il est dès lors essentiel que les partenaires sociaux soient impliqués dans le contrôle de l'application des normes internationales du travail dans leur pays. La communication à ces organisations des rapports communiqués à l'OIT permet à celles-ci d'enrichir le travail d'évaluation de la conformité du droit et des pratiques nationales aux conventions internationales du travail. Il est par ailleurs essentiel qu'une véritable dynamique tripartite s'engage effectivement derrière la réalisation de cette formalité. La convention nº 144 est à cet égard un excellent outil qui permet de mettre en œuvre ce dialogue tripartite. On ne peut dès lors qu'encourager les États Membres l'ayant ratifiée à la mettre pleinement en œuvre et ceux qui ne l'auraient pas encore fait, à ratifier cette convention nº 144.

La commission d'experts formule chaque année des observations et des demandes directes auxquelles les pays sont invités à répondre. Cette année 55 pays n'y ont pas répondu (contre 47 l'année dernière). Comme le souligne la commission d'experts, le nombre de commentaires sans réponse reste très élevé et nous remarquons que ce nombre ne cesse de s'accroître depuis au moins trois sessions. Cette négligence a un impact négatif sur le travail des organes de contrôle. Nous rejoignons la commission d'experts en invitant les gouvernements en défaut à transmettre toutes les informations demandées.

Tout en rappelant que la responsabilité première quant au respect des obligations de rapportage repose sur les États Membres, nous demandons au Bureau de l'OIT d'être particulièrement attentif aux difficultés rencontrées par les États Membres et qu'il adapte et renforce les initiatives déjà prises dans le passé. Il s'agit ici d'assurer un suivi plus efficace des pays qui manquent gravement à leurs obligations constitutionnelles et nous assurer que ces États Membres soient remis le plus rapidement possible sur le chemin du respect de leurs obligations de rapportage.

Le groupe des travailleurs souhaite à cet égard à nouveau saluer la procédure d'appels urgents mise sur pied par la commission d'experts, en collaboration avec le Bureau. Il s'agit

d'une initiative qui peut contribuer de manière décisive à améliorer le respect des obligations de rapportage des États Membres.

Cette procédure a permis cette année à la commission d'experts d'examiner au fond les cas de 16 États Membres sur base d'informations publiquement accessibles suite à un appel urgent lancé lors de la session précédente et malheureusement resté sans réponse. Cette année, ce sont sept États Membres qui font l'objet d'un appel urgent pour absence de rapport depuis plus de 3 ans et dont le cas sera examiné au fond lors de la prochaine session de la Commission d'experts si aucun rapport n'est transmis.

Quatre États Membres font également l'objet d'une procédure d'appel urgent suite à l'absence de premier rapport depuis plus de trois ans. Suite aux appels urgents lancés l'année dernière à cinq États Membres, deux d'entre eux ont fait parvenir leur premier rapport ce qui vient confirmer le taux de réussite de la procédure déjà enregistré l'année précédente (sept premiers rapports reçus suite à 14 appels urgents).

Nous nous joignons à la commission d'experts pour inviter les États Membres concernés à transmettre sans délai les rapports demandés par la commission d'experts, en recourant, au besoin, à l'assistance du Bureau.

La réalisation des études d'ensemble repose principalement sur la transmission des rapports des États Membres. Il est donc primordial que les États Membres transmettent leur rapport dans le cadre de la réalisation des études d'ensemble afin que nous puissions bénéficier d'un aperçu global de l'application en droit comme en pratique des instruments de l'OIT, même – et surtout – dans les pays n'ayant pas ratifié les conventions à l'étude. L'absence de transmission de ces rapports porte préjudice à la richesse de ces études d'ensemble qui ne peuvent refléter toute la diversité des bonnes pratiques qui pourraient inspirer des actions internationales, régionales ou nationales pour la mise en œuvre des normes et recommandations internationales examinées.

Nous devons regretter que 23 pays n'ont fourni aucune information au cours des cinq dernières années afin de venir enrichir les 5 dernières études d'ensemble rédigées par la Commission d'experts. C'est regrettable puisque ces États auraient utilement enrichi l'aperçu global qu'elles nous offrent.

Les cas de défaut grave de soumission sont les cas dans lesquels les gouvernements n'ont pas soumis les instruments adoptés par la Conférence aux autorités compétentes depuis au moins sept sessions. Cette obligation est essentielle en vue d'assurer au niveau national la communication officielle des initiatives normatives de l'OIT aux autorités compétentes qui peuvent ensuite envisager une éventuelle ratification par l'État Membre. 45 pays se trouvent encore cette année en défaut grave de soumission, contre 48 l'année dernière. C'est autant d'occasions manquées de promouvoir les normes internationales du travail adoptées par l'OIT.

Le groupe des travailleurs appelle les États Membres concernés à se conformer à leurs obligations constitutionnelles et, en cas de besoin, à se tourner vers le Bureau afin de bénéficier de son assistance technique.

Observations générales du porte-parole du groupe des employeurs

I. Introduction

Nous notons que, dans son rapport, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a une fois de plus fait part de sa préoccupation due au faible nombre de rapports de gouvernements reçus avant la date butoir du 1er septembre. Si nous

comprenons parfaitement que certains gouvernements se sont avant tout consacrés à la lutte contre la pandémie, nous comptons néanmoins sur eux pour continuer d'honorer leur obligation de faire rapport au titre des articles 19, 22 et 35 de la Constitution de l'OIT dans les délais impartis et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. On ne répétera jamais assez combien cela est important, car c'est sur les rapports des gouvernements que reposent essentiellement nos activités de contrôle.

Le nombre élevé de commentaires de la commission d'experts – 525 observations et 1 031 demandes directes formulées cette année – laisse penser que souvent, la ratification n'est pas prise suffisamment au sérieux. Il semble que la ratification soit fréquemment vue comme une déclaration politique ou une déclaration d'intention, et pas comme ce qu'elle est réellement, à savoir la conclusion d'un traité de droit international contenant des obligations légales qui doivent toutes être respectées.

Lorsqu'il promeut la ratification, le BIT doit davantage insister auprès des États Membres sur le besoin de mener des évaluations approfondies avant toute ratification, ainsi que des consultations étroites avec les partenaires sociaux, dont les employeurs. De telles évaluations effectuées avant la ratification doivent surtout porter sur les capacités du pays à présenter des rapports sur la convention qu'il envisage de ratifier afin d'éviter autant que possible des cas de manquement grave à l'obligation de faire rapport.

II. Respect par les gouvernements de leurs obligations en matière de rapports

Nous notons avec intérêt une hausse du nombre de rapports reçus à la fin de la session, de 42,9 pour cent l'année dernière à 67,6 pour cent cette année, ce qui semble indiquer un recul de la pandémie et une normalisation des activités administratives. Toutefois, nous constatons également que 25,7 pour cent de rapports reçus ont été soumis après la date limite du 1er septembre. Tout en félicitant les gouvernements pour le respect de leurs obligations en matière de rapports, nous les encourageons à s'en acquitter en temps voulu pour que la commission d'experts puisse accomplir son travail efficacement.

Toutefois, nous notons avec une réelle préoccupation que d'après le paragraphe 72 du rapport de la commission d'experts [5], aucun des 18 pays ci-après n'a fourni les rapports dus depuis deux ans ou plus: *Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Botswana, Congo, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Liban, Madagascar, Ouganda, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, Sainte-Lucie, Soudan du Sud, Tchad, Tuvalu, Vanuatu* et *Yémen.* Cette situation est parfaitement inacceptable et la commission d'experts prie instamment, et à juste titre, les gouvernements concernés de faire tous les efforts possibles pour fournir les rapports demandés sur les conventions ratifiées. Au besoin, ils peuvent se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

En ce qui concerne les premiers rapports, d'après le paragraphe 75, sept pays n'ont pas fourni un premier rapport dû depuis deux ans ou plus: *Albanie*, *Congo*, *Guinée équatoriale, Gabon, Guinée, Sao Tomé-et-Principe* et *Tunisie*.

Parmi ces sept États Membres, nous sommes particulièrement préoccupés par les cas de manquement grave des pays ci-après qui n'ont pas présenté de premier rapport depuis plus de trois ans:

1. Albanie – convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006);

[5] OIT, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, CIT, 110e session, 2022.

2. Guinée – convention (nº 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988;

3. Sao Tomé-et-Principe – convention (nº 183) sur la protection de la maternité, 2000;

4. Tunisie – MLC, 2006.

Les premiers rapports sont essentiels en ce qu'ils apportent en principe la preuve que toutes les dispositions de la convention ratifiée ont été respectées dès l'entrée en vigueur de l'instrument pour le pays concerné. Ils fournissent donc les données de base indispensables à la poursuite du contrôle régulier. Nous encourageons vivement les gouvernements de ces quatre pays à faire de réels efforts pour fournir à la commission d'experts les premiers rapports dus sans autre délai. Au besoin, ils peuvent solliciter l'assistance technique du BIT.

Au paragraphe 80 du rapport, nous notons avec préoccupation que le nombre de commentaires de la commission d'experts qui restent sans réponse est toujours considérablement élevé. Cette année, pas moins de 56 États Membres n'ont pas répondu aux commentaires de la commission. Nous souhaiterions que les gouvernements concernés nous expliquent pour quelles raisons ils ne répondent pas aux commentaires de la commission. S'agit-il d'un manque de compréhension du contenu de l'observation ou de la demande directe, ou d'un désaccord quant à son contenu ? Ou est-ce pour d'autres raisons ?

Le fait qu'un nombre aussi élevé de gouvernements ne répondent pas aux commentaires de la commission est le signe que quelque chose dans le système ne fonctionne pas correctement et doit être revu. Toutefois, toute mesure corrective dépend du degré de clarté des raisons invoquées pour l'absence de réponse aux commentaires.

Nous notons également avec regret que, selon le paragraphe 127 du rapport, pour les cinq dernières années, les 23 pays ci-après n'ont fourni aucun des rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT sur des conventions non ratifiées et des recommandations: *Angola, Belize, Brunéi Darussalam, Congo, Djibouti, Dominique, Grenade, Guyana, Haïti, Îles Marshall, Lesotho, Libéria, les Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, Tchad, le Timor-Leste, Tuvalu et Yémen.*

Dans la mesure où la grande majorité des cas de manquement grave à l'obligation de faire rapport concerne soit des États en développement, soit de petits États insulaires, nous suggérons que le Bureau accorde l'attention voulue à ce fait pour mieux établir les priorités et concentrer son assistance afin que ces États remplissent leur obligation de faire rapport au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT.

Nous saluons la décision de la commission d'experts de faire sienne la proposition des employeurs d'instaurer une nouvelle pratique d'«appels urgents» pour les cas répondant à certains critères de manquement grave à l'obligation de faire rapport qui requièrent l'attention de la Commission de l'application des normes de la Conférence. Cela permet à cette dernière de mener un dialogue, direct et véritable, sur ce point avec les gouvernements concernés et de leur signaler que la commission d'experts examinera la question quant au fond à sa prochaine session même en l'absence d'un rapport de leur part. Nous avons constaté que deux des cinq premiers rapports pour lesquels des appels urgents ont été lancés ont finalement été reçus, une assistance technique ayant aussi été fournie par le Bureau.

III. Participation des partenaires sociaux

Enfin, concernant le rôle des partenaires sociaux dans le système de contrôle régulier et leur participation audit système, en vertu du paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution de l'OIT, les gouvernements des États Membres ont l'obligation de communiquer aux organisations représentatives copie des rapports transmis. Le respect de cette obligation est

nécessaire pour garantir que les partenaires sociaux participent dûment à l'application des normes à l'échelle nationale.

Le paragraphe 120 du rapport indique que la commission d'experts a été saisie de 1 280 observations cette année (par rapport à 757 l'an dernier), dont 356 (230 l'an dernier) ont été communiquées par des organisations d'employeurs et 924 (527 l'an dernier) par des organisations de travailleurs. Nous nous félicitons de l'augmentation du nombre d'observations et nous voulons croire que le Bureau continuera de fournir une assistance technique, dont des activités de renforcement des capacités, y compris aux partenaires sociaux, le cas échéant, pour leur permettre d'envoyer des observations à la commission d'experts.

Pour notre part, l'Organisation internationale des employeurs (OIE), conjointement au Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT, soutient les organisations d'employeurs pour qu'elles participent plus efficacement au système de contrôle. Ce faisant, nous les aidons à soumettre des informations actualisées et pertinentes à la commission d'experts sur la manière dont les États Membres appliquent, en droit et dans la pratique, les conventions ratifiées. De cette façon, les organisations d'employeurs communiquent à la fois sur les lacunes identifiées et les progrès accomplis en ce qui concerne l'application, et proposent des alternatives pour appliquer les instruments de l'OIT en tenant mieux compte des besoins des employeurs.

Les observations des organisations d'employeurs revêtent une importance particulière en ce qu'elles transmettent à la commission d'experts des informations sur les besoins et les réalités des entreprises durables dans un pays donné en ce qui concerne certaines conventions ratifiées.

Nous voulons croire que la commission d'experts tiendra pleinement compte de ces observations dans ses commentaires, ainsi que de toute autre observation formulée par les employeurs lors des discussions au sein de la Commission de la Conférence.

IV. Remarques finales

En guise de conclusion, pour être efficace, le système de contrôle régulier de l'OIT repose sur les rapports des gouvernements contenant des informations pertinentes, envoyés régulièrement et en temps voulu, ainsi que sur les observations complémentaires des partenaires sociaux lorsque cela est nécessaire pour éclaircir la situation. Sans ces informations, la commission d'experts et la Commission de la Conférence ne peuvent pas contrôler comme il se doit l'application des normes de l'OIT.

Nous sommes satisfaits de constater une augmentation du nombre de rapports des gouvernements et d'observations des partenaires sociaux par rapport à l'année dernière. Nous saluons tous les efforts déployés pour permettre au système de contrôle de continuer de fonctionner.

Nous espérons que la poursuite de nos efforts conjoints pour rationaliser la procédure de soumission des rapports et augmenter les possibilités de les présenter électroniquement contribuera à faciliter la présentation de rapports par les gouvernements et à accroître le nombre de rapports et d'observations des partenaires sociaux à l'avenir.

De notre point de vue, cette dynamique doit s'accompagner d'efforts conséquents de consolidation et simplification des normes de l'OIT. La consolidation et la simplification du système normatif pourraient non seulement conduire à une meilleure application des normes de l'OIT, mais aussi permettre que les rapports se concentrent sur les points qui importent

réellement. À cet égard, nous espérons que les travaux du mécanisme d'examen des normes nous aideront à aller de l'avant.

Enfin, nous tenons à souligner une nouvelle fois que la présentation de rapports sur des conventions ratifiées est une obligation fondamentale des gouvernements. Il est donc important que les gouvernements, avant de ratifier des conventions de l'OIT, s'assurent qu'ils ont non seulement la capacité de les appliquer, mais aussi celle d'honorer leur obligation de présenter régulièrement des rapports.

D. Discussion par la commission

Président – Avant d'entamer la discussion sur les cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes, je voudrais attirer l'attention de la commission sur le document CAN/D/SF, préparé par le Bureau, qui a été publié hier sur la page Web de la commission. Ce document, comme indiqué dans la partie V du document D.1, rassemble les informations reçues des gouvernements au sujet de ces manquements, ainsi que les commentaires des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs. Dans la première partie, vous trouverez une mise à jour des informations publiées dans le rapport de la commission d'experts concernant les rapports qui ont été transmis par les États Membres depuis la réunion de la commission d'experts. Au cours de cette séance, les gouvernements pourront fournir des informations concernant des faits nouveaux, avant que les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs ne présentent leurs remarques finales. Les discussions de la commission, y compris toutes explications de difficultés fournies par les gouvernements concernés, et les conclusions de la commission adoptées pour chacun des critères, sont reflétées dans son rapport. Il est rappelé que la commission détermine les cas de manquements graves en fonction des critères suivants:

- aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni au cours des deux dernières années ou plus;
- les premiers rapports sur des conventions ratifiées n'ont pas été fournis depuis au moins deux ans;
- aucun rapport demandé au titre de l'article 19, paragraphes 5, 6 et 7, de la Constitution sur les conventions non ratifiées ou les recommandations n'a été fourni au cours des cinq dernières années;
- appels urgents: manquement à l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans et manquement à l'envoi de premiers rapports depuis au moins trois ans;
- il n'a été fourni aucune information indiquant que des mesures ont été prises en vue de la soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés lors des sept dernières sessions de la Conférence en application de l'article 19 de la Constitution;
- il n'a pas été reçu d'informations concernant la totalité ou la majorité des demandes directes formulées par la commission d'experts, au sujet desquelles une réponse avait été demandée pour la période considérée;
- et, enfin, le gouvernement n'a pas, au cours des trois dernières années, indiqué les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, ont été communiquées copies des rapports et informations transmis au Bureau.

Nous avons trois orateurs inscrits pour cette discussion.

Membre gouvernemental, Eswatini – En quelques mots, et pour faire suite aux informations qui ont été communiquées à la commission pendant la 109e session de la Conférence internationale du Travail, nous avons le plaisir de confirmer que toutes les normes internationales du travail que la Conférence a adoptées depuis sa 99e jusqu'à sa 108e session, à laquelle a été adoptée la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, accompagnée de la recommandation nº 206, ont été soumises avec succès aux autorités nationales ayant l'adoption de la législation dans leurs compétences.

Nous procédons actuellement à la compilation de la documentation requise pour pouvoir informer officiellement le Bureau de l'évolution des choses, dans le cadre du Mémorandum concernant l'obligation de soumettre les conventions et les recommandations aux autorités compétentes que le Conseil d'administration a adopté en 2005.

Comme nous l'avons dit dans notre précédente intervention, nous bénéficions en permanence de l'assistance technique du BIT pour organiser des ateliers de sensibilisation concernant certaines normes, en particulier celles ouvertes à la ratification, et pour procéder à une analyse exhaustive des carences afin de nous aider à définir un ordre de priorités pour les normes les plus à jour dont l'examen en vue d'une ratification ne peut qu'être recommandé. Cela mettrait le pays en bonne position pour donner suite aux recommandations du Groupe de travail tripartite sur le mécanisme d'examen des normes (Groupe tripartite du MEN), dont la décision de proposer l'abrogation de quatre conventions dépassées à la Conférence en 2024 a une incidence pour certaines des normes qui ont été ratifiées et sont toujours en vigueur dans le pays.

Nous portons sans conteste cette évolution positive au crédit de l'assistance technique que nous avons reçue du Bureau pour nous permettre de nous mettre en conformité à cet égard ainsi que vis-à-vis d'autres obligations normatives. L'appui technique du Bureau, conjugué à l'exceptionnelle coopération tripartite des partenaires sociaux à l'échelon national, reste l'élément moteur de la bonne exécution de tous les programmes de promotion du travail décent en cours dans le royaume, dans divers secteurs, tels que la sécurité sociale, les grandes réformes législatives et de politique, la santé et la sécurité au travail, l'élaboration finale du Programme par pays de promotion du travail décent de deuxième génération, pour n'en citer que quelques-uns.

Membre gouvernementale, Lesotho – Le gouvernement du Lesotho regrette de n'avoir pu soumettre aux autorités compétentes les instruments qui ont été adoptés aux 99e et 106e sessions de la Conférence internationale du Travail. La présentation de ces instruments a été omise par erreur lorsque tous les instruments en suspens ont été présentés en 2019. Toutefois, c'est avec plaisir que le gouvernement informe la commission que tous les instruments en suspens, de même que les instruments adoptés à la 108e session de 2019, ont depuis été présentés aux autorités compétentes, le 30 mai 2022 au Sénat et ce matin du 31 mai 2022 à l'Assemblée nationale.

En conséquence, un courrier officiel sera adressé à la directrice du Département des normes internationales du travail.

Membre gouvernemental, Koweït – Nous tenons à vous informer que les instruments adoptés aux sessions 77, 80, 86, 89, 92, 94, 95, 96, 99, 100, 101 et 103 et en 2021 ont été présentés aux autorités compétentes et qu'un courrier a été envoyé à cet égard le 29 août 2021.

Membres employeurs – Pour commencer cette importante discussion, je voudrais faire remarquer que, au nom des employeurs, la commission d'experts exprime à nouveau dans son rapport ses préoccupations devant le faible nombre de rapports des gouvernements reçus à l'échéance du 1er septembre. Nous comprenons parfaitement que les préoccupations de certains gouvernements aillent principalement à la gestion de la pandémie de COVID-19, mais, quoi qu'il en soit, le groupe des employeurs compte sur eux pour qu'ils continuent à s'acquitter de leurs obligations de faire rapport au titre des articles 19, 22 et 35 de la Constitution de l'OIT en temps voulu, et de le faire en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. C'est important et on ne peut le souligner assez, parce que c'est sur les rapports des gouvernements que repose notre travail de contrôle.

Le nombre élevé de commentaires de la commission d'experts laisse penser que, souvent, la ratification n'est pas suffisamment prise au sérieux par les États Membres. Il semble qu'elle soit parfois considérée comme une annonce ou une déclaration d'intention sans que soient pleinement prises en considération les obligations résultant d'un traité au sens du droit international énonçant des obligations légales qui doivent toutes être remplies.

De l'avis du groupe des employeurs, pour promouvoir la ratification, le Bureau doit aviser les États Membres de la nécessité d'évaluations de prératification en étroite concertation avec les partenaires sociaux, au nombre desquels les employeurs et les travailleurs. Ces évaluations de prératification devraient comporter une évaluation de la capacité du pays à faire rapport sur la convention dont la ratification est envisagée, afin d'éviter les cas de manquement grave.

Le groupe des employeurs observe avec intérêt que le nombre des rapports reçus à la fin de la session est en augmentation par rapport à l'an dernier, passant de 42,9 pour cent à 67,6 pour cent cette année, ce qui semble refléter une atténuation de la pandémie et la normalisation des activités administratives. Toutefois, le groupe des employeurs note aussi que 25,7 pour cent des rapports ont été reçus après l'échéance du 1er septembre. Tout en encourageant les gouvernements à envoyer leurs rapports et en félicitant ceux qui l'ont fait, nous devons aussi souligner que la date d'échéance doit être respectée, de sorte que la commission d'experts, dont l'activité est importante, puisse remplir ces fonctions de manière efficiente. Nous notons avec préoccupation que, suivant le paragraphe 72 du rapport de la commission d'experts, aucun des 18 pays qui suivent n'ont fourni les rapports dus depuis deux ans ou plus: Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Botswana, Congo, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Liban, Madagascar, Ouganda, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, Sainte-Lucie, Soudan du Sud, Tchad, Tuvalu, Vanuatu et Yémen. C'est inacceptable, et la commission encourage les gouvernements concernés à ne ménager aucun effort pour rendre sans délai les rapports dus sur les conventions ratifiées. Le groupe des employeurs apprécie les communications fournies par écrit la semaine dernière sur les raisons des défauts de rapport. Dans certains cas, nous invitons les États Membres de l'OIT concernés, lorsque c'est nécessaire, comme l'a souligné le gouvernement de l'Eswatini, à faire appel à l'assistance technique du BIT en la matière.

S'agissant des premiers rapports, suivant le paragraphe 75, sept États Membres n'ont pas fourni un premier rapport dû depuis deux ans ou plus, à savoir l'Albanie, le Congo, le Gabon, la Guinée, la Guinée équatoriale, Sao Tomé-et-Principe et la Tunisie. Sur ces sept États Membres, nous sommes particulièrement préoccupés par les manquements graves des pays qui suivent, qui n'ont pas fourni de premier rapport depuis plus de trois ans, à savoir l'Albanie (pour la MLC, 2006), la Guinée (pour la convention nº 167), Sao Tomé-et-Principe (convention nº 183) et la Tunisie (MLC, 2006). Les premiers rapports sont essentiels, car ils permettent de démontrer que les dispositions de la convention ratifiée ont été respectées dès la date de prise d'effet de la convention dans le pays qui l'a ratifiée. Les premiers rapports constituent donc la

pierre angulaire d'un contrôle régulier ultérieur. Nous exhortons les gouvernements de ces quatre pays à consentir à un réel effort pour fournir aux experts les premiers rapports en retard sans plus de délai. Au besoin, nous invitons ces États Membres à solliciter l'assistance technique du BIT.

Nous notons également avec préoccupation, au paragraphe 80 du rapport, que le nombre des commentaires de la commission d'experts restés sans réponse reste lui aussi sensiblement élevé. Pas moins de 56 États Membres n'ont pas répondu à ces commentaires cette année. Nous aimerions comprendre, avec les explications des gouvernements concernés, quelles sont les raisons pour lesquelles ils n'ont pas répondu aux commentaires des experts. Est-ce par exemple un manque de compréhension du contenu de l'observation ou de la demande directe? Est-ce une insuffisance des capacités nécessaires pour répondre? Ou s'agit-il d'une autre raison? L'absence de réponse des gouvernements dans de telles proportions est préoccupante et nécessite qu'on se penche sur elle de manière suivie. À nos yeux, les mesures correctives seront tributaires en partie de la clarté quant au motif qui a amené l'État Membre à ne pas répondre. De ce fait, l'information sur la question qui est posée est essentielle.

Nous déplorons aussi, s'agissant du paragraphe 127 du rapport de la commission d'experts, que les 23 pays ci-après n'aient fourni, pour les cinq dernières années, aucun des rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution sur des conventions et des recommandations: Angola, Belize, Brunéi Darussalam, Congo, Djibouti, Dominique, Grenade, Guyana, Haïti, Îles Marshall, Lesotho, Libéria, Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et Yémen. Étant donné que la grande majorité des cas de manquement à l'obligation de faire rapport concernent des pays en développement ou des petits pays insulaires, nous recommandons que le Bureau veuille bien accorder l'attention qu'il convient afin de donner la priorité et de concentrer son assistance de telle sorte que ces États Membres puissent remplir leurs obligations en matière d'envoi de rapports au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT.

Nous nous félicitons de la décision qu'a prise la commission d'experts de reprendre à son compte la proposition consistant à instituer une nouvelle pratique d'appels d'urgence pour les cas répondant à certains critères de manquement grave à l'obligation de rendre des rapports qui requièrent l'attention de la commission. Cela permet d'avoir, au sein de la commission, un dialogue direct et sérieux sur ce point avec les gouvernements concernés et de saisir l'occasion pour faire remarquer que la commission d'experts examinera la question sur le fond à sa prochaine session, même en l'absence de rapport du gouvernement. De ce fait, le manquement à l'obligation de faire rapport ne mettra plus systématiquement l'État Membre à l'abri d'un examen. Nous notons que, sur les cinq premiers rapports qui avaient fait l'objet d'un appel d'urgence, deux ont été reçus avec l'assistance technique du Bureau, et nous y voyons une évolution positive.

S'agissant du rôle des partenaires sociaux et de leur participation au mécanisme de contrôle régulier, les membres employeurs notent que, au titre du paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution, les gouvernements des États Membres sont tenus de communiquer copie de leurs rapports aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Il faut que cette obligation soit respectée pour assurer une participation adéquate des partenaires sociaux à la mise en application des normes à l'échelon national.

Nous constatons au paragraphe 120 que la commission d'experts a été saisie cette année de 1 280 observations des partenaires sociaux, contre 757 l'an dernier. Sur ce nombre, 356 proviennent d'organisations d'employeurs et 924 d'organisations de travailleurs. Nous nous félicitons de cette augmentation et nous voulons croire que le Bureau continuera à

dispenser une assistance technique, pour le renforcement des capacités notamment, aux partenaires sociaux également et selon les besoins, pour leur permettre de faire part à la commission d'experts des commentaires judicieux qui faciliteront son travail.

Les membres employeurs notent que l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et l'équipe d'ACT/EMP du BIT appuient les organisations d'employeurs qui recherchent un renforcement des efforts pour qu'il soit contribué au mécanisme de contrôle de manière plus efficace par l'apport aux experts d'informations actualisées et pertinentes sur la manière dont les États Membres appliquent les conventions ratifiées en droit et dans les faits. De la sorte, les organisations d'employeurs peuvent rendre compte à la fois des manquements et des progrès accomplis dans l'application des conventions ainsi que de leurs propositions quant à d'autres manières d'appliquer les normes de l'OIT qui tiennent mieux compte des besoins des employeurs. Les commentaires des organisations d'employeurs sont d'une importance particulière en ce qu'ils informent la commission d'experts sur les besoins et les réalités des entreprises durables d'un État Membre s'agissant d'une convention ratifiée en particulier. Nous voulons croire que la commission d'experts tiendra pleinement compte de ces commentaires ainsi que des autres commentaires qu'elles formulent régulièrement dans leurs observations à la Commission de la Conférence.

Nous aimerions conclure en soulignant que, pour être efficace, le mécanisme de contrôle régulier de l'OIT se fonde sur les rapports des gouvernements qui contiennent des informations pertinentes et sont envoyés régulièrement et dans les délais, ainsi que sur les commentaires additionnels que les partenaires sociaux émettent au besoin pour clarifier une situation et qui contribuent à apporter un complément d'information. Sans ces contributions, la commission d'experts et la Commission de la Conférence ne peuvent vérifier comme il se doit la mise en œuvre et l'application des normes de l'OIT. Nous constatons avec plaisir l'augmentation du nombre des rapports fournis par les gouvernements et celui des commentaires des partenaires sociaux par rapport à l'an dernier. Nous profitons de l'occasion pour signaler en particulier devant la commission que nous apprécions tous les efforts consentis pour permettre au mécanisme de contrôle de fonctionner efficacement lorsque les rapports sont reçus en temps voulu.

Nous espérons en outre que les efforts que nous déployons ensemble pour simplifier la présentation des rapports et pour accroître les possibilités de les présenter par voie électronique continueront à faciliter la tâche des gouvernements et auront pour effet d'accroître le nombre de rapports et de commentaires à l'avenir. À ces efforts devraient s'ajouter une simplification et un regroupement significatifs des normes de l'OIT. Un regroupement et une simplification du système normatif pourraient, aux yeux des employeurs, déboucher sur une meilleure application de ces normes et aussi concentrer les obligations de faire rapport sur les domaines prioritaires. À cet égard, nous formulons l'espoir que l'action du mécanisme de révision des normes et les discussions au sein du Conseil d'administration contribueront à aller de l'avant.

Enfin, nous aimerions souligner une fois encore qu'il va nécessairement de soi que la soumission de rapports sur les conventions ratifiées constitue une obligation fondamentale pour les États Membres. Il est par conséquent important pour les gouvernements qui ratifient des conventions de l'OIT de s'assurer qu'ils ont la capacité de mettre en œuvre les conventions concernées, et aussi de faire rapport, et que, si ce n'est pas le cas, de solliciter l'assistance technique appropriée pour permettre au gouvernement de remplir ces obligations essentielles et nécessaires.

Membres travailleurs – Nous avons déjà souligné dans nos observations écrites le caractère fondamental du dialogue qui doit s'installer entre les États Membres et l'OIT, notamment par le biais du respect scrupuleux des obligations liées aux normes. Nous ne pouvons que réinsister fortement sur ce point. Il est d'autant plus important d'insister là-dessus lorsque nous devons constater que pas moins de 63 États Membres ont été invités à présenter des explications écrites quant aux manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes. Ce nombre important souligne toute l'ampleur du travail qu'il reste à réaliser afin d'augmenter le respect de ces obligations liées aux normes.

Cette année encore, l'opportunité a été laissée aux États Membres de soumettre des informations écrites sur les manquements graves qui leur sont reprochés. Seuls neuf d'entre eux ont saisi cette opportunité. Nous remercions ces derniers mais nous regrettons qu'ils soient si peu à avoir saisi cette opportunité. Sur base de la compilation des informations fournies par le secrétariat, il convient de noter que, entre le moment où les manquements graves des États Membres ont été mis en avant dans le rapport de la commission d'experts et la tenue de cette session spéciale de la Commission de la Conférence, de nombreux États Membres ont soit répondu à l'ensemble de leurs obligations de rapportage, soit répondu en partie aux manquements graves qui leur sont reprochés. Nous encourageons ces États Membres à poursuivre leurs efforts pour remplir pleinement leurs obligations. Il reste néanmoins de nombreux États Membres qui n'ont pas encore pris d'initiative concrète en ce sens.

Les États Membres ont été plus nombreux à venir fournir des informations au cours de la présente séance, ce qui est également apprécié. Il n'en demeure pas moins que les manquements de ces États Membres ont perturbé le bon fonctionnement du système de contrôle, ce qu'il faut absolument éviter à l'avenir.

Sur base des informations écrites transmises par les gouvernements et des explications fournies au cours de cette séance, nous avons bien pris note des difficultés rencontrées par certains États Membres et soulignons avec satisfaction que ces États Membres font généralement appel à l'assistance de l'OIT. Cette dernière y répond systématiquement favorablement et avec grande efficacité. Ce soutient de l'OIT doit être maintenu et renforcé pour garantir durablement la capacité de ces États Membres à respecter leurs obligations de faire rapport et autres obligations liées aux normes.

À cet égard, il nous semble que le Bureau doit accorder une attention toute particulière à cette problématique. Dans le cadre des activités de promotion des normes internationales du travail, des ressources supplémentaires pourraient être encore allouées à l'assistance technique et aux activités de soutien des États Membres et partenaires sociaux afin de leur permettre de respecter leurs obligations liées aux normes et de les engager activement dans le dialogue tripartite de l'OIT.

Il pourrait être utile de dédier un chapitre spécifique du rapport qui, d'une part, fournirait toute l'information utile aux mandants en ce qui concerne la nature de l'assistance et du soutien de l'OIT qu'ils peuvent mobiliser à cet effet et qui, d'autre part, informerait notre commission de l'utilisation qu'en ont fait les États Membres et les partenaires sociaux jusqu'ici, ainsi que les progrès réalisés en la matière. Ces États Membres doivent toutefois avoir conscience qu'il est fondamental qu'ils allouent également les moyens nécessaires au respect de ces obligations et que tout ne peut pas reposer sur la seule assistance de l'OIT.

Il ressort également des informations écrites transmises et des interventions de certains gouvernements que le besoin de formation est bien présent. Les États Membres ne doivent

dès lors pas hésiter à saisir les opportunités des programmes de formation mis sur pied par l'OIT, notamment ceux destinés aux représentants de ces États Membres. Les programmes de formation du Centre international de formation destiné aux mandants de l'Organisation se révèlent être d'une aide précieuse à cet égard. Nous notons à ce propos, avec grande satisfaction, que Antigua-et-Barbuda ainsi que d'autres États Membres ont formé des fonctionnaires aux obligations de rapportage via le programme de formation du Centre international de formation et envisagent d'en former d'autres à l'avenir. Nous ne pouvons qu'encourager ces États Membres à continuer sur cette voie.

Il convient également de mentionner les nombreuses ressources très utiles développées par l'OIT qui sont à disposition des États Membres, notamment l'assistance technique fournie au travers des nombreux spécialistes des normes sur le terrain, le site Web *Managing ILS Reporting* et les nombreux autres moyens déjà développés dans le cadre du programme et budget de l'OIT. Il y a tout juste un an, la représentante du Secrétaire général de la Conférence annonçait la mise en ligne d'une première version du Guide sur les pratiques établies dans le système de contrôle de l'OIT.

Il s'agit d'un nouvel outil qui est aujourd'hui abouti puisqu'il se décline sous la forme d'un site Web didactique, accessible dans les trois langues officielles de l'OIT, et qui permet, entre autres choses, de mieux appréhender les obligations liées aux normes. Ces obligations sont replacées dans le contexte plus large des mécanismes de contrôle ou des procédures d'adoption des normes dans lequel elles s'insèrent, ce qui permet aux États Membres de bien saisir les objectifs sous-jacents de ces obligations. Il convient évidemment que le Bureau assure la publicité la plus large possible de ces outils précieux pour que les mandants puissent pleinement se les approprier.

Nous demandons à ce que les États Membres qui n'ont transmis aucune information à la commission, malgré l'invitation qui leur en a été faite, soient mentionnés dans le rapport de la présente discussion. L'absence de dialogue sur ces questions porte préjudice aux discussions que nous pouvons mener dans le cadre de la présente session spéciale et ne nous permet pas de connaître les difficultés, les besoins ou encore les intentions des gouvernements concernés, à moins que ceux-ci ne soient venus les exprimer en séance. Nous déplorons le peu de gouvernements qui se sont présentés devant la commission pour fournir des explications et, par la même occasion, remercions les gouvernements qui se sont présentés ce jour devant la commission.

Nous avons bien noté les engagements pris par certains gouvernements dans leurs informations écrites et espérons que ces engagements seront suivis d'actions concrètes pour assurer le respect plein et entier de leurs obligations. Nous lançons par ailleurs un appel à l'ensemble de ces gouvernements, et particulièrement à ceux qui n'ont fourni aucune information à notre commission, de mettre fin dans les plus brefs délais aux manquements graves qui leur sont reprochés.

Au-delà du respect purement formel de ces obligations, il convient que les États Membres veillent à effectivement enclencher les dynamiques de dialogue social tripartite ainsi que les dynamiques de respect et de promotion des conventions internationales du travail qui sous-tendent l'ensemble de ces obligations.

Dans cette perspective, il serait opportun d'activement promouvoir la ratification de la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ainsi que l'application conforme de cette convention. Un soutient proactif par l'intermédiaire de l'assistance technique du Bureau est essentiel afin de permettre aux États Membres d'appliquer correctement cette convention et d'en promouvoir la ratification.

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

Par ailleurs, la démarche de ratification des conventions internationales du travail doit être guidée par la volonté des États Membres de mettre en œuvre les principes, droits et libertés que celles-ci contiennent. Les craintes liées à la capacité de respecter les obligations de rapportage ne doivent jamais constituer un obstacle à la ratification. Les États Membres peuvent pour cela compter sur l'assistance technique du BIT et sur le dialogue social tripartite.

Enfin, il nous semble important de conclure en rappelant, sur base du mandat de la commission d'experts repris au paragraphe 23 de son rapport, que si la prise en compte des commentaires des travailleurs et des employeurs participe à la large reconnaissance du rôle technique et de l'autorité morale de la commission d'experts, cela ne peut en aucun cas influencer l'examen indépendant et impartial de la portée juridique, du contenu et de la signification des dispositions des conventions par la commission d'experts. Nous rejetons dès lors avec fermeté les observations écrites du porte-parole des employeurs qui remettent en cause l'indépendance de la commission d'experts et qui, de plus, n'entretiennent aucun lien avec l'objet de la présente discussion.

Conclusions de la commission

Président – Comme annoncé, je vais donner lecture du projet de conclusions sur les cas de manquements graves à l'envoi de rapports.

La commission prend note des informations et des explications fournies par les représentants gouvernementaux de l'Eswatini, du Koweit et du Lesotho qui se sont exprimés à la présente séance, ainsi que des informations écrites fournies par les gouvernements de l'Albanie, de l'Angola, d'Antigua-et-Barbuda, des Bahamas, de la Gambie, de la Grenade, de la Hongrie, du Liban et du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – îles Vierges britanniques.

Toutefois, la commission regrette que les gouvernements de l'Afghanistan, de Bahreïn, de la Barbade, du Belize, de l'État plurinational de Bolivie, du Brunéi Darussalam, des Comores, du Congo, de Djibouti, de la Dominique, de l'Érythrée, du Gabon, de la Guinée, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, des Îles Marshall, des Îles Salomon, du Kazakhstan, de Kiribati, du Libéria, de la Libye, de la Macédoine du Nord, de Madagascar, des Maldives, de l'Ouganda, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République arabe syrienne, de la République centrafricaine, de la République démocratique du Congo, de la République-Unie de Tanzanie, du Rwanda, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sainte-Lucie, de Saint-Marin, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, de Sao Tomé-et-Principe, des Seychelles, de la Sierra Leone, de Singapour, de la Slovénie, de la Somalie, du Soudan, du Soudan du Sud, du Tadjikistan, du Tchad, du Timor-Leste, des Tuvalu, de Vanuatu, du Yémen et de la Zambie n'aient pu ni s'exprimer ni envoyer d'informations écrites.

La commission prend en particulier note des difficultés que certains gouvernements ont mentionnées s'agissant du respect de leurs obligations constitutionnelles relatives à la présentation de rapports et à la soumission des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail aux autorités nationales compétentes. Elle prend également

note du fait que certains gouvernements s'engagent à s'acquitter de leurs obligations dans un proche avenir. La commission rappelle que les gouvernements peuvent se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour s'acquitter de leurs obligations relatives à l'envoi de rapports.

Concernant le manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, la commission rappelle que l'envoi des rapports sur l'application des conventions ratifiées constitue une obligation constitutionnelle fondamentale et le socle du système de contrôle. La commission souligne en outre l'importance de respecter les délais prescrits pour cet envoi. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Afghanistan, d'Antigua-et-Barbuda, de la Dominique, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, du Liban, de l'Ouganda, de la République arabe syrienne, de Sainte-Lucie, du Tchad, des Tuvalu, de Vanuatu et du Yémen enverront dès que possible les rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

Concernant le manquement à l'envoi des premiers rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, la commission rappelle l'importance particulière que revêt la soumission des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Albanie, du Congo, du Gabon, de la Guinée et de la Guinée équatoriale enverront dès que possible les premiers rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

Concernant les «appels urgents» (manquement à l'envoi des rapports depuis trois ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, et manquement à l'envoi des premiers rapports depuis trois ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées), la commission souligne l'importance fondamentale de l'envoi des rapports et des informations détaillées demandées dans les premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. En ce qui concerne tout particulièrement l'envoi des premiers rapports et des informations détaillées demandées, la commission souligne l'importance que revêtent ces informations dans la construction d'une base solide pour le contrôle régulier, assuré par la commission d'experts. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Albanie, du Congo, de la Dominique, de la Guinée, de la Guinée équatoriale, du Liban, de Sainte-Lucie et de Vanuatu enverront dès que possible les rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet dans son rapport général.

La commission appelle l'attention de ces gouvernements sur le fait que la commission d'experts pourra examiner quant au fond, à sa prochaine session, l'application des conventions en question à partir des informations accessibles au public, même si les gouvernements cités n'ont pas fourni les rapports dus. La commission rappelle à ces gouvernements qu'ils peuvent demander l'assistance technique du Bureau pour surmonter toute difficulté éventuelle qu'ils rencontreraient à cet égard.

Concernant le manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, la commission souligne l'importance fondamentale que revêt l'envoi d'informations claires et complètes en réponse aux commentaires de la commission d'experts, de manière à permettre un dialogue continu avec les gouvernements concernés. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Afghanistan, d'Antigua-et-Barbuda, des Bahamas, de la Barbade, de l'État plurinational de Bolivie, des Comores, du Congo, de la Dominique, de l'Érythrée, du

Gabon, de la Gambie, de la Guinée, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, de Kiribati, du Liban, de la Macédoine du Nord, de Madagascar, de l'Ouganda, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République arabe syrienne, de la République-Unie de Tanzanie, du Royaume-Uni – îles Vierges britanniques, de Sainte-Lucie, de Saint-Marin, de Singapour, de la Slovénie, de la Somalie, du Soudan, du Soudan du Sud, du Tadjikistan, du Tchad, du Timor-Leste, des Tuvalu, de Vanuatu et du Yémen enverront à l'avenir les informations demandées, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

Concernant le manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur les conventions non ratifiées et les recommandations, la commission souligne l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle d'envoyer des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements du Belize, du Brunéi Darussalam, du Congo, de Djibouti, de la Dominique, d'Haïti, des Îles Marshall, du Lesotho, du Libéria, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de Sainte-Lucie, de Sao Tomé-et-Principe, de la Sierra Leone, du Tchad, du Timor-Leste, des Tuvalu et du Yémen s'acquitteront à l'avenir de leur obligation d'envoyer des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations. La commission décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

Concernant le défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, la commission rappelle que le respect de l'obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités nationales compétentes représente une exigence de la plus haute importance pour garantir l'efficacité des activités normatives de l'Organisation. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Angola, des Bahamas, de Bahreïn, du Belize, du Brunéi Darussalam, des Comores, du Congo, de la Dominique, de l'Eswatini, du Gabon, de la Gambie, de la Grenade, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, de la Hongrie, des Îles Marshall, des Îles Salomon, du Kazakhstan, du Koweït, du Liban, du Libéria, de la Libye, de la Macédoine du Nord, des Maldives, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République arabe syrienne, de la République centrafricaine, de la République démocratique du Congo, du Rwanda, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sainte-Lucie, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, des Seychelles, du Tchad, du Timor-Leste, des Tuvalu, de Vanuatu, du Yémen et de la Zambie s'acquitteront à l'avenir de leur obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités compétentes. La commission décide de mentionner ces cas au paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

En ce qui concerne l'absence d'indication, au cours des trois dernières années, des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives auxquelles copie des rapports et des informations transmis au Bureau a été communiquée, la commission insiste sur l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle visée au paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution de l'OIT de communiquer aux organisations d'employeurs et de travailleurs copie des informations et rapports transmis au Bureau. La commission rappelle que la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs est essentielle pour l'évaluation et l'application des conventions dans la législation nationale et dans la pratique en vue de leur participation aux mécanismes de contrôle de l'OIT. La commission se félicite que tous les États Membres aient indiqué au cours des trois dernières années les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives auxquelles copie des rapports et informations transmis au Bureau a été communiquée. La commission exprime le ferme

espoir que c'est là le signe d'une véritable dynamique de dialogue social tripartite au sein de l'ensemble des États Membres de l'OIT. La commission décide de prendre note de cette évolution positive et d'encourager les États Membres à poursuivre sur cette voie, dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

(Les conclusions sont adoptées.)

III. Discussion du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART)

Représentante du Secrétaire général, Directrice du Département des politiques sectorielles – J'ai le plaisir de vous présenter le rapport de la quatorzième session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant. Ce comité est appelé le CEART et sa réunion s'est tenue de manière virtuelle du 4 au 8 octobre 2021 et, cette fois-ci, elle a été accueillie par l'UNESCO.

Comme vous le savez, le CEART a été créé en 1967 après l'adoption par l'OIT et l'UNESCO de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (1966), et le CEART se réunit tous les trois ans, alternant entre Genève et Paris, pour faire le point sur les principales tendances de l'éducation et de l'enseignement et pour formuler des recommandations appropriées.

Il examine également les allégations présentées par les syndicats d'enseignants concernant le non-respect des principes de la recommandation de 1966 mentionnée plus haut, et de la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997).

Le rapport de la quatorzième session du Comité conjoint a examiné un certain nombre de questions concernant le personnel enseignant. Le Comité conjoint a en outre adopté une déclaration sur la reconnaissance du professionnalisme des enseignants dans le cadre de la reprise post COVID-19.

Le rapport contient également des recommandations concernant les allégations présentées par des organisations d'enseignants concernant le non-respect des principes des recommandations de 1966 et de 1997 de l'Argentine, des Fidji et du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord. Il a également examiné les recommandations concernant le suivi des cas précédents du Cambodge, du Japon et du Portugal.

Le rapport du Comité conjoint a été soumis à la 344e session du Conseil d'administration du BIT en mars 2022, avec une demande de transmission à la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail. Il sera transmis au Comité sur les conventions et recommandations de la 215e session du Conseil exécutif de l'UNESCO en octobre 2022, également pour transmission à la Conférence générale de l'UNESCO.

La prochaine réunion du Comité conjoint aura lieu en 2024. Conformément à son mandat, le Comité conjoint peut publier un rapport intérimaire sur les allégations reçues entre les sessions ordinaires.

La pandémie a mis en lumière de nombreux défis, anciens et nouveaux, pour le travail décent des enseignants. Les enseignants ont été en première ligne de la pandémie pour assurer la continuité des apprentissages lorsque les écoles étaient fermées et pour apporter un soutien socio-émotionnel à leurs élèves, notamment les plus vulnérables.

Ils ont dû s'adapter rapidement à l'enseignement à distance et utiliser les outils numériques, souvent sans aucun mode de formation. Aujourd'hui, ils doivent évaluer et traiter les déficits d'apprentissage chez leurs élèves, faire face aux problèmes de santé et de sécurité en classe et tirer parti des méthodes à distance, hybrides et en présentiel pour minimiser les perturbations.

À cet égard, le CEART a examiné trois thèmes émergents qui se rapportent aux recommandations mentionnées précédemment: i) la formation des enseignants au XXIe siècle; ii) l'enseignement en tant que profession collaborative; iii) le professionnalisme des enseignants dans une perspective interculturelle.

À cet égard, le Comité conjoint a formulé un certain nombre de recommandations, dont la promotion d'un dialogue social participatif aux niveaux national, régional et international, en veillant tout particulièrement à inclure les voix des enseignants de toutes les cultures dans la définition des idéaux, des indicateurs et des normes de professionnalisation de l'enseignement. Une autre de ces recommandations est de respecter l'action et l'autonomie des enseignants, leur faire confiance et reconnaître leur valeur. Une autre recommandation est de doter les enseignants des compétences numériques et pédagogiques nécessaires pour pouvoir naviguer dans le paysage numérique actuel et utiliser les technologies numériques de manière judicieuse et efficace. Enfin, il est recommandé de protéger la sécurité, la santé et le bien-être des enseignants, de promouvoir une culture collaborative de l'enseignement et un style d'encadrement et de protéger les enseignants contre toute tentative de restreindre leur autonomie et leur liberté académique. Ces recommandations sont examinées plus en détail dans le rapport et sont d'autant plus pertinentes que l'OIT soutient actuellement, très activement, la préparation du Sommet des Nations Unies sur la transformation de l'éducation, qui se tiendra pendant l'Assemblée générale des Nations Unies à New York, en septembre de cette année. Le sommet vise à mobiliser l'action, l'ambition, la solidarité et le partage de solutions en vue de transformer l'éducation d'ici à 2030 et d'accélérer les progrès vers la réalisation de la cause du développement durable. Le sommet s'articule autour de processus préparatoires ciblés, intensifs et inclusifs, notamment des consultations nationales, des pistes d'action thématiques et l'engagement et la mobilisation du public. L'OIT organise, avec l'UNESCO, la piste d'action relative aux enseignants, l'enseignement et la profession d'enseignant, qui aborde les questions clés suivantes: la pénurie d'enseignants, l'amélioration des conditions de travail et des conditions professionnelles des enseignants, l'amélioration de la préparation et de la formation des enseignants et la promotion du leadership des enseignants. La piste d'action vise à identifier les mesures politiques efficaces, à compiler un catalogue de bonnes pratiques pour inspirer et mobiliser la communauté éducative mondiale, à prendre des engagements concrets et à agir, en s'appuyant, si possible, sur des initiatives, des partenariats et des coalitions existants. Des consultations au niveau mondial sur ce thème sont organisées et ont été communiquées aux Membres de l'OIT. La prochaine série de consultations internationales aura lieu le 14 juin 2022, de 15 heures à 17 heures, et j'en profite à nouveau pour vous inviter cordialement à participer à cette session de consultation. Les informations, comme je l'ai indiqué, ont été envoyées aux coordonnateurs régionaux et, nous l'espérons, parviendront aux États Membres de l'OIT ainsi qu'au Bureau des activités pour les travailleurs et au Bureau des activités pour les employeurs.

Des consultations nationales sont également organisées par l'UNESCO et l'UNICEF. Le Bureau a demandé aux bureaux extérieurs qu'ils informent également les partenaires sociaux et encouragent leur participation aux consultations.

Enfin, le rapport du Comité conjoint recommande que le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO demandent à leurs secrétariats respectifs d'analyser la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966), et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant dans l'enseignement supérieur (1997), dans le but de recenser de nouveaux domaines relatifs aux enseignants et à l'enseignement qui pourraient servir de base à une éventuelle révision de ces instruments. Il conviendrait aussi de décrire dans cette analyse les modalités de révision

possible de ces instruments, en vue d'un éventuel examen ultérieur par le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO. Il ne fait aucun doute que la recommandation OIT/UNESCO de 1966 est un instrument très pertinent qui, malgré son âge, aborde encore de nombreux principes importants concernant la profession d'enseignant, mais comme les mandants de l'OIT l'ont discuté lors de la Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation sous l'angle de l'apprentissage continu pour tous, des compétences et de l'Agenda du travail décent, qui s'est tenue du 17 au 21 mai 2021, le monde du travail, mais aussi celui de l'éducation, ont considérablement évolué au cours des dernières décennies. Il pourrait être intéressant d'envisager un éventuel renforcement de cet instrument à l'avenir, à la lumière des changements importants survenus dans l'éducation et le travail et, bien entendu, nous attendons avec intérêt vos orientations à ce sujet.

Membres employeurs – Les membres employeurs apprécient le rapport du Comité conjoint ainsi que la déclaration de la directrice du Département des politiques sectorielles de l'OIT. Nous voulons commencer par souligner le rôle des enseignants et des systèmes éducatifs tout au long de la crise du COVID-19. L'interruption de l'enseignement peut entrainer de graves conséquences sur l'environnement social et économique en particulier sur la vie des enfants, des jeunes et des personnes vivant dans les zones reculées et, comme le souligne le rapport d'analyse, les évènements des trois dernières années ont mis en lumière l'importance des enseignants en tant que travailleurs de première ligne par temps de crise.

Les enseignants sont et restent essentiels, non seulement pour assurer l'éducation des élèves mais aussi pour le maintien des communautés et des économies au plan tant local que mondial, en particulier dans la période post COVID-19.

À titre préliminaire et méthodologique, les employeurs considèrent qu'il est nécessaire de mettre l'accent, dans leur recommandation, sur l'inclusion des points de vue du secteur productif dans la préparation des débats du Comité conjoint. L'inclusion des consultations avec les employeurs avant la production du rapport pourrait conforter la position des travailleurs au sein du Comité conjoint et améliorer la portée des recommandations de ce dernier. Le rapport de 2021 du Comité conjoint traite d'un certain nombre de problèmes qui ont affecté le personnel enseignant pendant la crise du COVID-19 et qui sont toujours d'actualité. Il est important de prendre en compte la nature des recommandations que le Comité conjoint a présenté devant le Conseil d'administration du BIT, le Conseil exécutif de l'UNESCO et, par leur intermédiaire, aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs des États Membres. Ces recommandations ne sont pas contraignantes et il convient de lire le rapport conjointement avec le contenu des discussions de la Commission de l'application des normes sur les sujets pertinents.

En ce qui concerne la formation des enseignants au XXIe siècle, le Comité conjoint a noté que celle-ci évolue rapidement, en réponse à des besoins de plus en plus divers, multiculturels et multilingues, et à la présence croissante des technologies numériques dans les processus d'enseignement et d'apprentissage. Le groupe des employeurs considère qu'il s'agit d'une tendance très importante et qu'elle fait écho aux conclusions du groupe de travail de la 109e session de la Conférence internationale du Travail sur la compétence et l'apprentissage tout au long de la vie, qui établissent dans leur paragraphe 12 *s)* que les politiques de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie devraient être élaborées en consultation avec les partenaires sociaux et prévoir un soutien au développement des capacités des enseignants, des formateurs et du personnel auxiliaire d'éducation. Les employeurs considèrent qu'afin de tirer meilleur profit des outils pédagogiques et des évolutions du programme d'études, il est très important que le personnel enseignant se familiarise avec les processus de production les plus récents et les technologies de pointe.

Dans cet objectif, il est nécessaire de promouvoir des projets de coopération avec le secteur privé et les entreprises qui ont une compréhension spécifique des compétences adaptées aux besoins du marché du travail et des nouvelles opportunités d'emploi. En outre, les employeurs souhaitent souligner l'importance de la recommandation figurant au paragraphe 36 *e)*, concernant la nécessité d'introduire un système d'immatriculation et de certification des enseignants tout au long de leur carrière professionnelle, notamment par des mécanismes de reconnaissance, de validation et d'accréditation de l'apprentissage et de l'expérience acquise, afin de favoriser l'apprentissage tout au long de la vie. À notre avis, ces outils correspondent à des méthodes souples permettant la validation de nouvelles compétences, en phase avec l'évolution des formes de production et les déficits de compétences sur le marché du travail.

En ce qui concerne l'aspect collaboratif de la profession d'enseignant, les employeurs apprécient les remarques du Comité conjoint, quant au fait que les enseignants n'agissent pas de manière isolée et que les résultats scolaires sont le fruit d'interactions complexes avec divers acteurs avec lesquels les enseignants travaillent en étroite collaboration, au quotidien, parmi lesquels d'autres professionnels, les familles et les membres de la communauté. À cet égard, nous insistons sur la nécessité d'inclure, parmi ces différents acteurs, les acteurs de l'environnement productif et les entreprises privées. Avec cette précision, nous nous associons à la recommandation faite aux gouvernements de promouvoir les innovations en matière de programmes, de pédagogie et d'enseignement et de soutenir les activités collaboratives. Nous regrettons de ne pas trouver plus de références dans le rapport, à la recommandation de renforcer les écosystèmes qui relient le monde de l'éducation au monde du travail. Il est nécessaire de reconnaître les réalisations des pays Membres de l'OIT qui, à travers la mise en œuvre de la formation en alternance, ont établi une convergence positive entre l'éducation, la formation et l'employabilité.

Nous référant à nouveau aux conclusions du groupe de travail de la 109e Conférence internationale du Travail sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi qu'aux travaux en cours de la commission normative de cette 110e Conférence sur l'apprentissage de qualité, nous soulignons l'importance des mécanismes d'apprentissage par le travail, l'enseignement et la formation technique et professionnelle, afin de réduire le déficit de compétences et les pénuries de qualifications et de faciliter les transitions vers le marché du travail. Le groupe des employeurs reconnaît le rôle des enseignants en tant que professionnels et leurs fonctions liées à la conception d'innovations scolaires et pédagogiques. À cet égard, nous tenons à souligner que les employeurs peuvent compléter ces efforts via des consultations opportunes et adéquates grâce à des mécanismes transparents et institutionnalisés propres à favoriser les échanges avec le personnel enseignant et les agents publics, ainsi qu'à travers des projets spécifiques de coopération public-privé.

En ce qui concerne la question du professionnalisme des enseignants sous un angle interculturel, le groupe des employeurs soutient particulièrement les déclarations du Comité conjoint concernant la nécessité d'identifier les compétences pertinentes en interaction étroite avec les contextes nationaux et régionaux des étudiants. Nous comprenons que la conception des programmes d'études et la détermination des profils professionnels sont plus appropriées lorsqu'elles sont menées en lien avec les besoins de l'environnement productif local et en soutien au développement des économies régionales. Cela permet aux étudiants d'avoir les compétences nécessaires pour s'insérer dans des projets innovants et permet des investissements et la création d'emplois productifs de qualité. Par conséquent, nous soutenons la recommandation du paragraphe 50 *c)* sur l'importance qu'il convient d'accorder à l'amélioration des compétences pédagogiques et techniques des enseignants pour aider les

apprenants à développer des compétences de discernement, à naviguer dans le paysage numérique actuel et à interagir efficacement avec la technologie.

En ce qui concerne le point du rapport relatif aux allégations des syndicats d'enseignants et au suivi d'allégations antérieures, le groupe des employeurs prend note des allégations des syndicats d'enseignants d'Argentine, de Fidji, du Royaume-Uni, et des réponses du Comité conjoint qui rendent compte de la persistance de situations contraires aux recommandations, ainsi que des considérations sur le suivi des allégations des syndicats du Japon, du Cambodge et du Portugal. À cet égard, nous notons que le comité se réfère, dans quelques cas à l'irrecevabilité de l'allégation. Au vu des procédures de soumission des allégations au comité, si l'une des conditions de recevabilité est que l'allégation ne relève pas de la compétence d'autres organes de l'OIT et de l'UNESCO chargés du contrôle de l'application des conventions internationales ou d'autres instruments internationaux, nous suggérons que les critères de recevabilité à prendre en compte soient précisés, en particulier dans les cas qui semblent relever de la compétence concurrente d'autres organes du mécanisme de contrôle des normes internationales du travail, tels que ceux concernant les allégations de violations de la liberté syndicale. Cela permettrait d'améliorer la transparence et l'efficacité des travaux du Comité conjoint.

Dernier point, mais non des moindres, le groupe des employeurs félicite le Comité conjoint pour l'adoption de la déclaration sur la reconnaissance du professionnalisme des enseignants dans la reprise post pandémie. Les employeurs estiment que ce document rend compte de la valeur du travail effectué par le personnel enseignant, tant durant la crise du COVID-19 que dans le cadre de la reprise post pandémie, et met en évidence des principes solides qui doivent guider les acteurs sociaux.

En outre, nous prenons note de la recommandation au Conseil d'administration du BIT et au Conseil exécutif de l'UNESCO d'inviter leurs secrétariats respectifs à réaliser une étude sur la condition des enseignants, dans le but de recenser de nouveaux domaines relatifs aux enseignants et à l'enseignement, qui pourraient servir de base à une éventuelle révision de ces instruments.

Nous rappelons, sur ce point particulier, qu'il est nécessaire de suivre les procédures du Conseil d'administration afin de lui permettre d'examiner les propositions à l'issue d'un débat exhaustif, de décider s'il convient de poursuivre l'étude en question et, le cas échéant, d'en définir le périmètre et les objectifs.

Nous terminerons notre intervention en soulignant le rôle crucial de l'éducation dans le développement et les perspectives d'amélioration des conditions économiques, sociales et culturelles d'une nation.

En tant que facteur d'impulsion de la productivité, de la compétitivité, de la mobilité sociale, de la réduction de la pauvreté et de la cohésion sociale, l'éducation améliore le bien-être de la société. Nous reconnaissons, à notre tour, que le personnel enseignant joue un rôle fondamental dans la transmission des valeurs démocratiques et le renforcement des libertés civiles, tout en fournissant aux apprenants des bases fondamentales pour la construction de la citoyenneté et la préparation des jeunes à la vie adulte et au monde du travail.

C'est sur ces considérations que nous terminerons notre déclaration, confiants dans l'engagement du Comité conjoint de continuer à remplir sa mission dont l'objectif est d'améliorer les conditions de travail des enseignants à travers le monde.

Membres travailleurs – La commission est appelée à examiner le rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant, dont la quatorzième session s'est tenue en octobre 2021.

Ce rapport et son examen par notre commission sont éminemment opportuns. La pandémie de COVID-19 a profondément perturbé le monde de l'enseignement et a eu un impact considérable au sein du corps enseignant. Elle a mis en lumière le rôle vital des enseignants dans la continuité de l'éducation et l'aspect crucial des questions relatives au statut et aux conditions de travail des enseignants pour garantir une éducation de qualité.

Même si les enseignants sont mieux considérés au sein de la population depuis le début de la pandémie, le peu de changement intervenu dans leur situation matérielle et plus généralement, dans la situation du système éducatif, n'est guère de nature à attirer une nouvelle génération d'enseignants dans la profession.

L'enseignement n'est tout simplement pas considéré comme une profession intéressante. Ainsi que l'a souligné le Comité conjoint, lacapacité d'enseigner correctement pâtit du fait que les classes sont surchargées, que les programmes scolaires, imposés par une autorité centrale ou directive, ne laissent aucune place à l'autonomie ou la créativité, de l'évolution rapide des conditions d'enseignement, du manque de matériel pédagogique adapté, de la bureaucratisation, du faible niveau des traitements, de l'insuffisance d'une reconnaissance symbolique, et, plus récemment, des effets de la pandémie. L'urbanisation galopante, qui touche toute la planète, ainsi que l'exode rural, sont en outre responsables de la transformation radicale des relations familiales et sociales. Ces bouleversements imposent un fardeau supplémentaire aux écoles et aux enseignants.

La rémunération des enseignants reste insuffisante, leurs conditions de travail se détériorent et les infrastructures d'appui à l'enseignement et aux apprentissages ne figurent pas parmi les priorités des investissements gouvernementaux. Trop souvent, dans une tentative malavisée de réduire les déficits, les gouvernements coupent les budgets de l'éducation par une baisse et un gel des salaires. À cet égard, il convient de rappeler qu'aux termes des recommandations de 1966 et 1997, les traitements des enseignants devraient soutenir avantageusement la comparaison avec ceux d'autres professions qui exigent des qualifications analogues ou équivalentes, et devraient être suffisants pour assurer un niveau de vie raisonnable pour eux-mêmes et pour leur famille.

De plus, les niveaux de stress ont augmenté parmi le corps enseignant en raison d'une surcharge de travail et de l'absence d'un soutien adéquat. La charge de travail s'est accrue et est devenue ingérable pour une grande partie du personnel enseignant. Le travail des enseignants est en outre devenu plus compliqué et comprend davantage de tâches administratives et de mesures de responsabilisation. Pendant la pandémie, dans la plupart des pays, le lieu de travail des enseignants était leur domicile. Une telle confusion entre la sphère professionnelle et la sphère privée a ajouté, dans une situation déjà détériorée, des risques de stress et d'atteinte à la santé et à la sécurité.

S'occuper des enfants et d'autres tâches ménagères tout en travaillant sont des obligations qui rendent encore plus difficiles l'équilibre entre le travail d'un côté et les responsabilités familiales de l'autre. Inutile de dire que cette situation pèse surtout de manière excessivement disproportionnée sur les femmes qui exercent dans le secteur.

Dans son rapport, le Comité conjoint a également souligné qu'on attend d'eux notamment qu'ils assument des rôles qui revenaient auparavant aux parents, aux grands-parents et aux communautés locales ou à d'autres organismes; qu'ils acquièrent de nouvelles méthodes et

compétences pour diriger et soutenir les apprentissages, et qu'ils encouragent le sentiment d'appartenance afin de faciliter l'épanouissement personnel et le développement social des élèves et des étudiants, quand eux-mêmes peuvent vivre des expériences traumatisantes ou autrement bouleversantes pour leur pratique.

Les enseignants pâtissent par ailleurs toujours de la mise en œuvre de réformes antérieures qui ont eu pour effet la déprofessionnalisation, l'accentuation du contrôle de leur travail au moyen d'examens, d'analyse de leurs performances et de leurs productions, et qui mettent l'accent sur la compétitivité, la valeur professionnelle, la composante sociale et collaborative du travail des enseignants et nient souvent les moyens d'action et l'autonomie professionnelle de ceux-ci, ainsi que leur capacité à réagir efficacement face à la pandémie. La poursuite de l'application de ces méthodes affecte négativement les enseignants; elle augmente leur niveau de stress et a des effets durables sur la santé du personnel enseignant. L'évolution technologique qui a transformé le monde de l'éducation et celui du travail sans tenir suffisamment compte de l'équité, de l'inclusion et de la participation démocratique est un facteur supplémentaire de bouleversement et de stress pour le personnel enseignant.

L'utilisation des nouvelles technologies doit permettre d'assurer un avenir centré sur l'humain. Nous rappelons l'appel du Comité conjoint aux termes duquel: «avec l'utilisation des technologies numériques dans l'enseignement, et en particulier dans la formation des enseignants, l'amélioration des infrastructures et de la couverture doit aller de pair avec le renforcement des compétences techniques et pédagogiques des enseignants pour que ceux-ci aident les apprenants à faire preuve de discernement lorsqu'ils naviguent dans le paysage numérique actuel et à utiliser au mieux les technologies». Plus largement, il y a un manque évident d'inclusion du personnel enseignant et de ses représentants dans le développement des politiques et stratégies d'éducation.

Selon l'enquête menée par l'International de l'éducation (IE) en 2021, la plupart des enseignants a le droit de négocier collectivement sur les conditions de salaire, de travail et d'emploi. Cependant, le principe de la négociation libre et volontaire y compris sur le sujet couvert par la négociation collective n'est toujours pas garanti dans tous les pays. L'étude a en outre révélé que plus de 64 pour cent des syndicats ayant répondu ont vu leurs conventions modifiées de manière unilatérale ou révoquées au cours des trois dernières années, tandis que près de 40 pour cent de leurs membres ne jouissent pas du droit de grève. Il s'agit là de graves violations des droits fondamentaux du personnel enseignant à défendre collectivement ses intérêts. Des collègues présents dans cette salle peuvent témoigner de la suppression des droits syndicaux des enseignants en Argentine, aux Fidji et au Japon, par exemple. L'absence de liberté syndicale, la limitation du champ d'application de la négociation, les interdictions de grève ainsi que d'autres restrictions compliquent souvent la participation des enseignants et auxiliaires au développement de leur profession et réduisent leurs possibilités d'influer sur la politique éducative.

La recommandation du Comité conjoint prévoit des garanties permettant aux enseignants et à leurs organisations représentatives d'être consultées, non seulement sur les conditions de travail mais aussi sur les réformes de l'éducation, l'organisation et les programmes scolaires. Le comité a souligné en particulier que la présence de syndicats d'enseignants démocratiques, actifs, puissants et indépendants à tous les niveaux (institutionnel, local, national et régional) est fortement encouragée et encourageante. L'expérience montre que les syndicats d'enseignants agissent comme des réseaux de soutien pour les enseignants et jouent le rôle de catalyseur pour le changement et le dialogue social. Les syndicats et les associations doivent être indépendants, autonomes et inclusifs; ils doivent aider à recenser les problèmes auxquels se heurtent les enseignants, veiller à ce que les

enseignants participent aux discussions relatives aux principales questions en lien avec l'enseignement et élaborer des stratégies permettant de faire face aux problèmes identifiés et améliorer l'éducation, sur un plan collectif.

Le groupe des travailleurs appelle les États Membres à veiller à ce que les principes et les droits inscrits dans les conventions nos 87 et 98 de l'OIT soient pleinement garantis, en droit et dans la pratique, au personnel enseignant.

Le fait que les enseignants soient mieux considérés au sein de la population ne s'est pas traduit par des améliorations telles que le soutien à l'investissement et de meilleures conditions de travail pour les éducateurs professionnels. De fait, les budgets de l'éducation ont chuté de 65 pour cent dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire, et de 33 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire (tranche supérieure) et les pays à revenu élevé. De nombreux enseignants ont par ailleurs perdu leur emploi pendant la pandémie de COVID-19. En Australie, par exemple, 40 000 éducateurs et membres de l'enseignement supérieur ont perdu leur emploi. Pour faire face à la crise socio-économique causée par la pandémie, de nombreux pays ont mis en place des mesures d'austérité, qui se caractérisent par des pressions ciblées, notamment de la part des institutions monétaires internationales, pour réduire ou geler les salaires dans la fonction publique, y compris dans l'éducation.

De plus, des formes d'emploi atypique se développent avec un recours croissant à des emplois occasionnels et de courte durée pour le recrutement d'enseignants et d'universitaires, avec des conditions de travail souvent inférieures aux normes standard. Dans certaines régions, notamment l'Afrique subsaharienne et l'Asie du Sud-Ouest, de nombreux enseignants contractuels ont fait état d'une rémunération inférieure à celle des enseignants titulaires, d'un appui professionnel insuffisant et de mauvaises conditions de travail. Cette situation est non seulement source de graves déficits de travail décent pour le personnel enseignant, mais entraine en outre des effets négatif sur la qualité de l'éducation fournie.

Les membres travailleurs font écho à la conclusion de la réunion technique de l'OIT de 2021 sur l'avenir du travail dans le secteur de l'éducation, qui a réaffirmé que l'éducation n'est pas une marchandise. Les investissements publics dans l'éducation doivent être une priorité. À cet égard, les membres travailleurs soulignent qu'avant la pandémie, les projections de l'UNESCO évaluaient à 69 millions le nombre d'enseignants supplémentaires nécessaires pour atteindre les objectifs de développement durable pour 2030.

La crise du COVID-19 a anéanti vingt ans de progrès en matière d'éducation et a augmenté le taux de burn-out parmi le personnel enseignant.

En conclusion, le groupe des travailleurs souhaite féliciter et remercier les membres du personnel enseignant pour leur persévérance et leur dévouement en ces temps difficiles et extrêmement contraignants, et pour le soutien qu'ils ont fourni à nos sociétés et nos communautés.

Les solutions trouvées par les enseignants pour relever ces défis démontrent leur capacité à agir en tant qu'acteurs du changement, en soutenant la continuité de l'apprentissage des élèves et en répondant à leurs besoins, notamment en leur fournissant un soutien psychologique.

Lors de sa session de 2021, le Comité conjoint s'est concentré sur trois questions clés pour le secteur de l'éducation. La formation des enseignants au XXIe siècle, l'enseignement en tant que profession collaborative, et le professionnalisme des enseignants dans une perspective interculturelle. Ces sujets doivent être abordés de manière prioritaire par les gouvernements

en consultation avec leurs partenaires sociaux, en particulier les syndicats du personnel enseignant.

Pour aller de l'avant, il est essentiel d'investir dans la profession d'enseignant en garantissant aux enseignants de bonnes conditions matérielles, le versement régulier de leurs salaires et leur développement professionnel continu. Il est essentiel qu'un accent soit mis sur l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail, en particulier de la charge de travail, de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que sur l'utilisation des technologies. Il est indispensable d'instaurer la confiance envers la profession et les compétences professionnelles de ceux qui l'exercent et d'établir un dialogue social.

Les membres travailleurs réaffirment le droit à une éducation de qualité, notamment le droit à un apprentissage tout au long de la vie. Si nous voulons construire un avenir pour tous nos enfants, nous devons investir dans une éducation de qualité, réalisable seulement si un travail décent attractif, propre à le retenir dans la profession, est garanti au personnel enseignant.

L'investissement public dans le secteur de l'éducation passe également par le recrutement d'un nombre suffisant de formateurs d'enseignants et d'un personnel auxiliaire adéquat, ainsi que de ressources suffisantes à disposition des systèmes éducatifs.

Membre travailleur, Uruguay – Il semblerait que le contenu du rapport et les propos que vient de tenir le représentant du secteur travailleur nous placent face à une contradiction de taille.

Le monde accorde plus de valeur, de considération sociale, au travail des enseignants et j'étendrais cette estime aux fonctionnaires techniques, administratifs et chargés des services qui ont soutenu les systèmes d'éducation pendant la pandémie.

Toutefois, les conditions matérielles, les conditions de travail, les budgets, les postes de travail et les salaires n'ont pas suivi cette tendance ou cette reconnaissance sociale dont jouissent aujourd'hui les travailleuses et les travailleurs de l'éducation en général, surtout pour leur engagement éthique et politique dans le contexte de la pandémie.

Ensuite, nous pensons que des défis énormes mettent grandement à l'épreuve le rôle des enseignants et leurs conditions de travail.

En particulier, nous souhaitons appeler l'attention sur des points dont il est question dans le rapport et qui ont trait à l'autonomie réduite du personnel enseignant, souvent du fait de réformes des programmes qui limitent cette autonomie jusque dans des aspects techniques et pédagogiques.

L'augmentation des tâches bureaucratiques, administratives et de contrôle dénaturent le rôle des enseignants d'un point de vue pédagogique et didactique, au même titre que la déréglementation de leurs conditions de travail, où la certification permanente des acquis et des pratiques est une manière de créer des conditions qui mettent fin à la stabilité dans l'emploi des enseignants, un élément pourtant central et déterminant de la profession enseignante.

Enfin, alors que le comité examine les progrès accomplis et les cas de non-respect des recommandations soulevés à l'OIT et à l'UNESCO, nous attirons l'attention sur l'émergence dans le monde d'acteurs qui, en dehors de l'OIT, de l'UNESCO même et extérieurs au système éducatif, définissent des politiques éducatives publiques qui couvrent notamment la formation et les qualités des enseignants, leur rôle et leurs conditions de travail. Il s'agit de la Banque mondiale et de l'Organisation de coopération et de développement économiques qui, dans

bon nombre de nos pays, imposent des réformes qui ne respectent même pas les obligations de dialogue social tripartite ni le droit de négociation collective pour établir, entre autres, les conditions de travail.

S'il est nécessaire de revoir ou de modifier ces recommandations, il n'existe pas de meilleur mécanisme que l'OIT et le dialogue social tripartite mais pas, l'imposition d'agents économiques extérieurs au système éducatif.

Membre gouvernemental, Japon – Je souhaite remercier les membres du CEART qui ont participé à l'examen des allégations concernant le Japon.

Le gouvernement japonais a toujours géré sa politique éducative d'une façon conforme aux conditions nationales et au système juridique du Japon et dans le respect de l'esprit de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (1966). Nous avons œuvré pour assurer la légitimité et l'équité du système qui a fait l'objet d'allégations.

Le gouvernement a bien expliqué sa position et ses points de vue concernant les allégations relatives au Japon soumises par les deux organisations concernées et nous avons exposé notre avis sur le treizième rapport lors de la 108e session de la Conférence.

Le gouvernement accordera la priorité à ce qui est bénéfique pour les enfants, lesquels seront responsables de l'avenir. Tout en respectant l'esprit de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (1966), nous continuerons de mener notre politique d'une manière conforme aux conditions nationales et au système juridique du Japon.

Membre travailleur, Argentine – Comme en d'autres occasions, nous prenons la parole à ce stade de l'examen de la commission pour indiquer qu'une profonde injustice persiste au sein de l'OIT et de l'UNESCO.

Les instruments que le CEART examine font référence aux recommandations de 1966 et 1997 sans tenir compte des relations professionnelles des personnels d'appui à l'enseignement, des travailleurs non enseignants, des agents et personnels techniques et administratifs des différents niveaux de l'éducation, et surtout de l'enseignement supérieur que je représente. Ils remplissent leurs fonctions dans le même environnement de travail et les mêmes conditions de travail que le personnel enseignant.

À l'occasion du Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur, qui s'est tenu ici, au BIT, à Genève du 18 au 20 septembre 2018, nous avons présenté une plainte motivée par la situation de travailleurs qui, bien qu'accomplissant leurs tâches dans une même école ou une même université, ne bénéficient pas de la même protection juridique ni n'ont accès à des mécanismes de réclamation en cas de non-respect des règles de la part des employeurs ou des États.

Entre autres résultats des discussions menées lors du forum tripartite de haut niveau sur les points de consensus entre les gouvernements et les partenaires sociaux, il a été indiqué que le Bureau devrait entreprendre des recherches, et diffuser les résultats ainsi obtenus, sur les conditions d'emploi du personnel d'appui à l'enseignement, étant entendu que ces recherches ont pour objectif de fournir des éléments d'information sur d'éventuelles actions futures qui pourraient comprendre notamment l'organisation d'une réunion tripartite.

Malgré cet accord et les discussions menées lors de réunions postérieures à l'initiative de l'Internationale des services publics et de la Confédération des travailleurs des universités des Amériques, aucune recherche n'a été menée depuis 2018. La pandémie a causé un retard et nous espérons pouvoir reprendre les activités dès que possible.

Il y a à peine deux semaines, s'est tenue, à Barcelone en Espagne, la troisième Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'enseignement supérieur et à cette occasion, travailleurs non enseignants, techniques et administratifs, nous avons insisté sur notre requête fondée sur la situation discriminatoire actuelle et la nécessité d'élaborer des instruments internationaux qui incluent ces catégories de travailleurs qui ne sont actuellement pas couvertes par la réglementation en vigueur.

Lors des discussions, des fonctionnaires de l'UNESCO, que nous sommes parvenus à sensibiliser, nous ont grandement soutenu pour avancer dans la mise en œuvre d'un processus qui nous amène à créer des conditions d'équité entre le personnel enseignant et le personnel d'appui à l'enseignement en matière de protection réglementaire.

Nous devons progresser ensemble, OIT, UNESCO, gouvernements et partenaires sociaux, pour mettre en place les conditions d'un dialogue constructif qui nous mènera à bon port.

Nous invitons donc l'OIT à reprendre les travaux en cours, à unir ses efforts à ceux de l'UNESCO et à avancer de manière proactive vers l'établissement d'un processus participatif.

Observateur, Internationale de l'éducation (IE) – L'IE est la Fédération syndicale internationale de syndicats d'enseignants, représentant 32 millions d'enseignants, de la petite enfance à l'enseignement supérieur, et c'est avec grand plaisir que nous saluons le rapport du comité. Je vais maintenant revenir sur certaines des recommandations qui ont été émises alors que le monde a besoin de 69 millions d'enseignants supplémentaires.

C'est une question de recrutement, les gouvernements doivent veiller à recruter un nombre suffisant d'enseignants, mais c'est aussi une question de maintien dans l'emploi. Un nombre alarmant d'enseignants quittent la profession. Pour citer un exemple, au Royaume-Uni, 40 pour cent des enseignants quittent la profession dix ans après l'obtention de leur diplôme. C'est un problème lié à la condition des enseignants et cette question nous ramène directement au cœur des recommandations de 1966 et 1997.

L'enseignement n'est pas un choix de carrière attirant pour les jeunes d'aujourd'hui. La pandémie de COVID-19: beaucoup a été dit sur la pandémie et ses répercussions. Elle n'a fait qu'accentuer, exacerber une crise déjà en cours dans la profession. Une crise qui porte sur les salaires, la charge de travail, la confiance et l'autonomie. L'étude de l'IE sur la condition du personnel enseignant de 2021 montre que 55 pour cent des enseignants estiment que la charge de travail n'est pas gérable et 66 pour cent l'imputent directement aux tâches administratives liées aux différentes mesures de responsabilisation. Nous sommes satisfaits que les recommandations du CEART fassent le lien entre la pression des tâches administratives dans les écoles et son effet néfaste direct sur la collaboration et l'autonomie des enseignants.

Nous apprécions également les observations émises au sujet des contrats occasionnels et à court terme en augmentation, et nous saluons tout particulièrement l'observation relative au cas du Royaume-Uni et aux effets des contrats occasionnels sur la liberté académique.

Pour vous replacer le cas dans son contexte, au Royaume-Uni, 75 000 enseignants disposent actuellement de contrats précaires, 18 pour cent des établissements emploient du personnel en ayant recours à des contrats zéro heure.

Je souhaite également aborder la question du financement, car en 2022, l'austérité devrait régner dans 159 pays et les politiques d'austérité constituent une menace directe pour les droits et la condition des travailleurs de l'éducation, de même que pour la fourniture d'un enseignement de qualité.

Nous avons effectué quelques recherches sur les contraintes liées à la masse salariale du secteur public et sur le fait que l'on continue de conseiller à un grand nombre de pays à faible revenu de réduire et/ou de geler les salaires du secteur public. Nous nous sommes penchés sur 15 pays à qui le Fonds monétaire international a conseillé de faire des réductions pour un montant s'élevant à près de 10 milliards de dollars des États-Unis, équivalent à la suppression de plus de trois millions de postes de travailleurs de première ligne dans le secteur public.

Nous devons donc protéger les budgets de l'éducation, nous devons investir dans la profession et, à cet égard, nous nous félicitons particulièrement de la recommandation du CEART au gouvernement argentin d'organiser un dialogue avec les organisations d'enseignants sur le financement de l'enseignement supérieur. C'est une recommandation que j'étendrais volontiers aux autres gouvernements présents dans la salle.

Une autre recommandation importante dans ce cas concerne le personnel enseignant de l'enseignement supérieur et porte sur la jouissance du droit à la liberté syndicale et à l'importance de promouvoir ces droits et de veiller à ce que des négociations collectives ou des procédures équivalentes soient en place.

Pour conclure, il est urgent d'investir dans la profession enseignante. Nous avons besoin de recruter des enseignants, mais nous devons également protéger ceux qui sont déjà dans la profession en les soutenant grâce à la formation professionnelle continue, en veillant à ce qu'ils aient un salaire qui leur permette de vivre et qui leur soit versé régulièrement, et en protégeant leur bien-être.

Nous devons faire confiance à la profession, à ses compétences et, enfin, nous devons les utiliser pour développer davantage nos systèmes éducatifs et nous assurer que le dialogue social est en place.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs se félicite à nouveau du rapport présenté par le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant la condition du personnel enseignant, ainsi que des considérations de la porte-parole du groupe des travailleurs et des orateurs précédents.

À la lumière des débats, nous voulons profiter de cette occasion pour rappeler l'importance que le secteur des employeurs attache à l'éducation et aux enseignants, non seulement pour la formation continue des élèves, mais aussi pour le maintien des communautés et des économies locales et mondiales, notamment dans le cadre de la reprise après la pandémie de COVID-19.

Nous en profitons notamment pour rappeler:

- qu'il est important que les enseignants se familiarisent avec les processus de production les plus récents et les technologies de pointe dans le cadre de leur formation;
- qu'il est également important de soutenir les initiatives de coopération et de dialogue social avec le secteur privé pour que l'éducation suive l'évolution du tissu productif;
- la nécessité d'un système d'immatriculation et de certification des enseignants tout au long de leur carrière, notamment par des mécanismes de reconnaissance, de validation et d'accréditation de l'apprentissage et de l'expérience acquise, afin de favoriser l'apprentissage tout au long de la vie;
- l'importance stratégique de promouvoir les innovations en matière de programmes, de pédagogie et d'enseignement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de

travailleurs, ainsi que de renforcer les écosystèmes reliant le monde de l'éducation au monde du travail;

- l'intérêt de recenser les compétences importantes en lien étroit avec les contextes nationaux et régionaux des étudiants, pour garantir que les jeunes disposent des compétences nécessaires pour s'engager dans des projets innovants et favoriser l'investissement et la création d'emplois productifs de qualité;
- la possibilité d'améliorer les compétences pédagogiques et techniques des enseignants afin d'aider les élèves à faire preuve de discernement pour naviguer dans le paysage numérique actuel et à utiliser au mieux les technologies.

Les employeurs souhaitent rappeler l'importance de la déclaration sur la reconnaissance du professionnalisme des enseignants dans le cadre de la reprise après la pandémie.

Enfin, nous devons souligner la capacité des systèmes d'éducation et des enseignants à améliorer les conditions économiques, sociales et culturelles d'une nation, à renforcer les valeurs démocratiques, à offrir les principes fondateurs de la citoyenneté, à préparer les jeunes à la vie adulte et à faciliter la transition vers la vie active et le monde du travail.

Membres travailleurs – En ce qui concerne le commentaire des employeurs sur l'état d'application de la recommandation formulée par le Comité conjoint, nous rappelons que, bien que non contraignantes, les recommandations sont adressées au Conseil d'administration du BIT et au Conseil exécutif de l'UNESCO, et par leur intermédiaire aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs, sur les moyens d'améliorer la condition de la profession enseignante dans le cadre de leurs mandats respectifs, en utilisant comme lignes directrices les deux recommandations.

En réponse aux points de vue axés sur le marché et les compétences exprimés par les membres employeurs en ce qui concerne l'éducation, nous souhaitons réaffirmer avec force que l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie devraient, avant tout, contribuer au développement des individus et non des agents économiques répondant aux besoins du marché du travail.

En conclusion, nous souhaitons affirmer la pertinence continue des deux recommandations de 1966 et 1997 sur la condition du personnel enseignant. Elles prévoient notamment des dispositions utiles pour les droits syndicaux des travailleurs de l'éducation. Elles insistent sur les valeurs du dialogue social, non seulement pour améliorer les conditions de service, mais aussi pour donner la parole aux enseignants et à leurs organisations en ce qui concerne, notamment, les politiques de l'éducation, son financement, le développement professionnel et l'élaboration des programmes. La perception des enseignants par le grand public s'est améliorée depuis le début de la pandémie. Toutefois, l'enseignement n'attire plus à cause de la dépréciation du statut de la profession et des conditions de travail. Les salaires, la sécurité et la santé ainsi que le manque de moyens d'action et d'autonomie professionnelle dans le secteur de l'éducation s'aggravent, tandis que la charge de travail continue d'augmenter. Il est essentiel d'investir dans la profession enseignante en garantissant les conditions matérielles des enseignants et en assurant un développement professionnel continu.

Nous appelons les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, et notamment les syndicats du personnel enseignant à: 1) participer à tous les niveaux au dialogue social avec les autorités responsables de l'éducation, notamment pour défendre le financement des institutions publiques – car nous estimons que l'éducation publique est un bien public que l'État doit soutenir; 2) améliorer la condition de la profession d'enseignant et

rendre l'enseignement et l'apprentissage attrayant; 3) renforcer l'autonomie professionnelle des enseignants et des universitaires; 4) orienter l'éducation sur le développement de la personne dans son ensemble et insuffler des compétences à vie dans le respect des principes d'inclusion, de démocratie, de citoyenneté, d'esprit critique, de collaboration et de respect.

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

La commission a adopté des conclusions concises, claires et directes. Elles indiquent ce que l'on attend des gouvernements pour qu'ils appliquent les conventions ratifiées de façon claire et sans ambiguïté. Les conclusions reflètent des mesures concrètes visant à traiter des questions d'application. Ces conclusions doivent être lues conjointement avec le compte rendu intégral de la discussion de chaque cas individuel. Elles ne reprennent plus les éléments de la discussion et ne répètent plus les déclarations prononcées par les gouvernements lors de l'ouverture et de la clôture de la discussion et qui figurent dans le compte rendu. La commission a adopté les conclusions sur la base du consensus. La commission n'a formulé que des conclusions relevant de la portée de la convention à l'examen. Lorsque les travailleurs, les employeurs et/ou les gouvernements avaient des vues divergentes, cela a été mentionné dans les comptes rendus de la commission et non dans les conclusions.

Azerbaïdjan (ratification: 2000)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

1. En ce qui concerne le commentaire sur la formulation en des «termes larges» des articles 147, 169.1, 233 et 283.1 du Code pénal

Il convient de noter que le libellé de ces articles s'appuie sur des techniques et des principes généraux d'établissement des normes qui sont couramment utilisés en Azerbaïdjan pour formuler des lois. Cette pratique est conforme à la Constitution et aux autres lois du pays qui garantissent les droits de l'homme et les libertés individuelles.

Article 147 (diffamation)

Conformément à l'article 57 de la Constitution, les citoyens ont le droit de critiquer les activités ou les travaux des organes de l'État. La législation interdit la répression de la critique tout en précisant que les insultes et la diffamation ne peuvent être considérées comme de la critique.

L'article 147 du Code pénal de l'Azerbaïdjan ne s'éloigne pas d'articles similaires de codes pénaux de certains États Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT), comme le Canada (article 298), l'Allemagne (article 187), la Slovénie (article 160) et la Suède (chapitre 5, article 1).

Article 169.1 (violation des règles relatives aux réunions)

L'objectif de cet article est d'établir une responsabilité pénale pour l'organisation de rassemblements qui conduisent à une violation flagrante des droits civils, ou pour la participation de tels rassemblements. Il convient de noter que dans d'autres pays également la violation des règles sur la tenue des réunions est une infraction pénale (par exemple, le Canada).

Conformément à l'article 49 de la Constitution, toute personne a le droit de se rassembler pacifiquement avec d'autres moyennant une notification préalable aux autorités publiques compétentes et pour autant que cela ne perturbe pas l'ordre public. Toutefois, une violation grave de l'ordre public engage la responsabilité pénale.

Article 283.1 (incitation à la haine et à l'hostilité nationale, raciale, sociale ou religieuse)

Les éléments criminels des actes visés par cet article sont similaires à ceux d'articles correspondants dans des lois pénales d'autres pays et les sanctions prévues dans ces cas incluent des amendes, des travaux d'intérêt général, des restrictions de la liberté et des peines d'emprisonnement.

L'incitation à la haine ou à l'hostilité nationale, raciale, sociale ou religieuse constitue une infraction pénale en Allemagne (article 130), au Kazakhstan (article 174), en République de Moldova (article 346) et dans d'autres pays encore.

Application des articles 147, 169.1, 233 et 283.1 du Code pénal

Les articles 147, 169.1, 233 et 283.1 du Code pénal ne sont pas souvent appliqués dans la pratique *(selon les statistiques de la Cour suprême de l'Azerbaïdjan):*

- article 169.1: aucun cas pour la période 2018-2021;
- article 147: 41 cas en 2018, 37 en 2019 et environ 32 pour 2020-21. Des peines de travail correctionnel ont été infligées dans 5 cas sur 110 (soit, dans seulement 4,5 pour cent des cas);
- article 233: 8 cas en 2018, 4 en 2019, 2 en 2020 et 2 en 2021. Aucune peine de travail correctionnel n'a été prononcée dans ces 16 cas;
- article 283.1: 5 cas en 2018, 3 en 2019 et 2 pour 2020-21. Aucune peine de travail correctionnel n'a été prononcée dans ces 10 cas.

Les informations relatives aux cas qui ont donné lieu à des poursuites pénales et ont été sanctionnés par des décisions de justice seront transmises ultérieurement.

Législation réglementant le travail correctionnel et son application dans la pratique

Il convient de noter que le fait que plusieurs articles du Code pénal prévoient des peines de travail correctionnel n'est pas en contradiction avec l'article 1 de la convention pour les raisons ci-après.

Conformément au droit pénal, tout travail correctionnel s'effectue sur le lieu de travail. Il est défini comme une déduction de 5 à 20 pour cent des rémunérations de la personne condamnée en faveur de l'État.

À l'évidence, le travail correctionnel ne prévoit pas de soumettre un individu à du travail forcé ou obligatoire, mais consiste en un transfert d'une somme d'argent prélevée sur les rémunérations de cette personne en faveur de l'État alors qu'elle participe à des travaux socialement utiles sur son lieu de travail.

En général, les amendes prévues par les articles 169.1, 233 et 283.1 sont plutôt élevées et les personnes condamnées ne s'en acquittent pas dans le délai prescrit par la loi.

Par conséquent, en application de l'article 44.3 du Code pénal, en cas de manquement délibéré au paiement d'une amende, celle-ci est remplacée par des sanctions comme des travaux d'intérêt général, du travail correctionnel, des restrictions de la liberté ou des peines d'emprisonnement.

Compte tenu de la situation, en application de certains articles du Code pénal, des peines de travail correctionnel sont prononcées en tant que mesures de substitution à d'autres sanctions, mais sans impliquer un isolement de la société. Plusieurs experts en droit pénal

estiment que le «travail correctionnel» est une forme de sanction plus légère qu'une amende ou une peine d'emprisonnement.

Conformément à l'article 1.1 des Règles minima des Nations Unies pour l'élaboration de mesures non privatives de liberté (Règles de Tokyo), ces règles énoncent une série de principes fondamentaux en vue de favoriser le recours à des mesures non privatives de liberté et à des mesures de substitution à l'emprisonnement.

De la même manière, les actes visés par l'article 169.1 du Code pénal supposent un grave dommage aux intérêts publics, une violation flagrante de l'ordre public et d'autres éléments criminels qui reflètent la gravité de la situation.

Si de tels actes n'occasionnent pas d'atteinte grave aux droits ou aux intérêts légitimes des citoyens, ils ne sont pas considérés comme des infractions pénales et sont passibles de sanctions en application de l'article 513 du Code des infractions administratives.

Compte tenu de ce qui précède, il n'apparaît pas acceptable, sur la base des principes de justice et d'humanité, de la Constitution, du droit pénal et du Code de procédure pénale, de limiter aux seules amendes les peines infligées en application de certains articles du Code pénal en cas de danger public, de grave dommage aux intérêts publics, de violation flagrante des règles de coexistence, etc.

- Comme le montrent les statistiques ci-dessous, le recours au travail correctionnel est minime et a diminué ces dernières années (selon les statistiques du ministère public):
  - en 2019, sur 11 484 personnes condamnées par la justice, 876 (soit 7,6 pour cent) ont encouru des peines de travail correctionnel et 157 (soit 1,4 pour cent) des peines de travaux d'intérêt général;
  - en 2020, sur 9 282 personnes condamnées, 572 (soit 6,2 pour cent) ont encouru des peines de travail correctionnel et 3 (soit 0,2 pour cent) des peines de travaux d'intérêt général;
  - en 2021, sur les 14 751 personnes condamnées, 512 (soit 3,5 pour cent) ont encouru des peines de travail correctionnel et 73 (soit 0,5 pour cent) des peines de travaux d'intérêt général.

2. En ce qui concerne le commentaire sur l'utilisation des articles 148, 179, 192, 213, 274, 308 et 323 du Code pénal pour engager des poursuites judiciaires contre des journalistes, des blogueurs, des défenseurs des droits de l'homme et d'autres, qui expriment des opinions

Il convient de noter que le Code pénal ne prévoit pas la possibilité d'engager des poursuites, d'infliger des sanctions, de prononcer des condamnations ou autres pour des opinions politiques, mais dans les cas où une personne est reconnue coupable d'un acte dangereux pour la société.

Conformément à l'article 25 de la Constitution, l'État garantit l'égalité des droits et des libertés de toutes les personnes, sans distinction fondée sur la race, l'appartenance ethnique, la religion, la langue, le sexe, l'origine, la situation patrimoniale, la profession, etc.

En vertu de l'article 71 de la Constitution, les pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire sont tenus de respecter et de protéger les droits et les libertés de l'homme et du citoyen.

Dans la mesure où ces articles du Code pénal sont appliqués sans préjudice de la profession ou du statut de l'accusé, aucune statistique pertinente sur les professions n'est compilée et ne peut donc être communiquée.

Les statistiques ci-après montrent que le recours aux articles susmentionnés du Code pénal est minime et a diminué ces dernières années (selon les statistiques de la Cour suprême):

Articles du Code pénal	Nombre de cas au fil des ans		
	2018	2019	2020
Article 323 * (diffamation ou humiliation portant atteinte à l'honneur et à la dignité du Président de l'Azerbaïdjan)	0	0	0
Article 308 (abus de pouvoir)	81	84	56
Article 274 (haute trahison)	8	11	6
Article 213 (évasion fiscale)	65	57	53
Article 192 (activités économiques illégales)	15	17	12
Article 179 (détournement de fonds)	69	65	42
Article 148 (insultes)	25	22	25

* Note: Conformément à la partie sur les «notes» de l'article 323, cet article ne s'applique pas aux déclarations publiques sur les activités du Président de la République de l'Azerbaïdjan ni aux critiques relatives aux politiques suivies sous sa direction.

De plus, un lien permet d'accéder à des informations sur l'application des articles du Code pénal susmentionnés afin de garantir la transparence et l'accès du public aux décisions de justice.

3. Garanties législatives de non-engagement de poursuites pour l'expression d'opinions politiques ou la manifestation d'une opposition idéologique

Conformément à la Constitution, l'État garantit l'égalité des droits et des libertés de toutes les personnes, sans distinction fondée sur la profession, les convictions ou l'affiliation à un parti politique, à un syndicat ou à d'autres associations.

La loi interdit également toute restriction des droits et des libertés de l'homme et du citoyen sur la base des convictions ou d'une appartenance politique ou sociale. Personne ne peut subir un préjudice ou se voir refuser des privilèges et avantages sur la base des motifs susmentionnés (article 25).

De la même manière, conformément au droit:

- toute personne jouit de la liberté de pensée et de parole;
- toute campagne ou propagande incitant à la haine ou à l'inimitié fondée sur la race, la nationalité, la religion, le statut social ou tout autre motif est interdit;
- toute personne doit jouir de la liberté de rechercher, de recevoir, de transmettre, de préparer et de diffuser légalement des informations;
- la liberté des médias est garantie.

Conformément à la loi sur la liberté de réunion, l'État garantit l'exercice de la liberté de réunion et adopte des mesures appropriées pour l'organisation de rassemblements pacifiques et sans armes.

En vertu de l'article 6.1 du Code pénal, les auteurs d'infractions sont égaux devant la loi et sont poursuivis indépendamment de leurs convictions, de leur affiliation à un parti politique, à un syndicat ou à d'autres associations, ou d'autres circonstances.

L'article 154 du Code pénal établit une responsabilité pour toute violation du droit à l'égalité.

4. Mesures pour améliorer la législation

Dans un souci d'humaniser les sanctions prévues par le Code pénal et de limiter leur portée, les réformes et les mesures visant à améliorer la législation ci-après ont été appliquées.

4.1. Adoption de la loi nº 816-VCD du 20 octobre 2017 portant modification du Code pénal

À la suite de l'introduction d'environ 300 modifications du Code pénal, plusieurs infractions ont été dépénalisées et certains actes ont été transférés de la catégorie des infractions pénales à celle des infractions administratives.

Les modifications ont aussi amélioré l'exonération de la responsabilité pénale grâce à la réconciliation avec la victime et ont établi de nouvelles normes prévoyant l'exonération de la responsabilité pénale pour des infractions commises à l'encontre de propriétés et liées aux activités économiques.

En outre, en vue de réduire le nombre de cas où une peine de prison est imposée:

- un nouveau type de sanction a été prévu qui n'implique pas de privation ou de restriction de la liberté (article 147.2, 192.1, 192.2, 221.2, 233 et 314 du Code pénal);
- la durée de la peine d'emprisonnement pour certaines infractions pénales a été réduite (articles 308.2 et 221.2 du Code pénal).

4.2. Adoption de la loi nº 68-VIQD du 1er mai 2020 portant modification du Code pénal

La loi prévoit des mesures de substitution à la privation de liberté (amendes et restriction de la liberté) dans plusieurs articles (articles 192.1, 221.2, 221.3 et 308.1 du Code pénal), ainsi qu'une réduction des amendes ou une atténuation des peines d'emprisonnement pour certaines infractions.

En outre, la loi dépénalise certains actes, dont les activités économiques illégales (article 192 du Code pénal) et l'évasion fiscale (article 213), en faisant passer le seuil de responsabilité de 20 000 à 50 000 manats azerbaïdjanais.

4.3. Adoption de la décision de l'Assemblée nationale de la République de l'Azerbaïdjan *(Milli Majlis)* du 5 novembre 2021 décrétant une amnistie à l'occasion du 8 novembre, Jour de la victoire

Il a été convenu que la loi d'amnistie s'appliquerait à 17 267 personnes. Il s'agit de la plus grande amnistie jamais accordée s'agissant du nombre de personnes concernées. Conformément à la loi précitée, les sanctions de toutes les personnes condamnées à des peines de travail correctionnel et à des travaux d'intérêt général ont été levées.

5. Mesures prises et envisagées

Mesures prises

Le ministère du Travail et de la Protection sociale de l'Azerbaïdjan (le ministère du Travail), en tant que principal organe de l'État responsable de la coopération avec le Bureau international du Travail (BIT) a pris les mesures suivantes:

- Dès la réception de la lettre du BIT datée du 7 février 2022, le ministère du Travail a rassemblé d'urgence tous les acteurs publics concernés afin d'examiner en profondeur les questions soulevées dans l'observation et la demande directe de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.
- Un groupe de travail interinstitutions (équipe spéciale nationale) a été créé et se compose des organes de l'État et des organisations non gouvernementales suivants:
    1. Cour suprême
    2. Ministère de la Justice
    3. Ministère public
    4. Ministère de l'Intérieur
    5. Administration présidentielle
    6. Ministère des Affaires étrangères
    7. Ministère du Travail et de la Protection sociale de la population
    8. Ministère de l'Économie
    9. Confédération nationale des organisations d'employeurs
    10. Confédération syndicale de l'Azerbaïdjan
- Le ministre du Travail et de la Protection sociale de la population de l'Azerbaïdjan a organisé et présidé la première réunion du groupe de travail qui s'est tenue le 23 février 2022.
- La partie azerbaïdjanaise a entamé d'intenses consultations et discussions par l'intermédiaire de sa mission diplomatique à Genève, ainsi que du ministère du Travail et du groupe de travail en Azerbaïdjan.
- En 2022, la mission diplomatique de l'Azerbaïdjan à Genève s'est réunie à plusieurs reprises avec des représentants du BIT, dont des fonctionnaires du Département des normes internationales du travail et la directrice du Bureau régional de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale:
    - M^me^ Corinne Vargha, directrice du Département des normes internationales du travail
    - M^me^ Deepa Rishikesh, cheffe d'équipe
    - M. Horacio Guido, chef de service
    - M. Heinz Koller, directeur, Bureau régional de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale
- Le 25 février 2022, le vice-ministre du Travail et de la Protection sociale de la population a adressé un courrier à la directrice du Département des normes internationales du travail du BIT.

- La partie azerbaïdjanaise travaille actuellement à la ratification de la convention (nº 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui viendra s'ajouter aux 58 conventions de l'OIT que le pays a déjà ratifiées.
- La partie azerbaïdjanaise a demandé et reçu une note technique sur l'article 1 *a)* de la convention nº 105 de l'OIT et son application par l'Azerbaïdjan.
- Le groupe de travail a préparé un rapport complet en réponse aux commentaires de la commission d'experts de 2022.
- Le projet de rapport a fait l'objet de discussions avec le bureau régional de l'OIT et le coordonnateur national. Le bureau régional a communiqué ses précieux commentaires et recommandations le 25 avril 2022.
- Le 11 mai 2022, le vice-ministre du Travail et de la Protection sociale de la population a eu une réunion via Zoom avec des fonctionnaires du Département des normes internationales du travail du BIT.

Mesures envisagées

- Pendant la préparation du rapport, les membres du groupe de travail ont fait part d'opinions et d'approches divergentes sur les modifications du droit pénal. Par conséquent, l'intervention d'experts du BIT est nécessaire pour pouvoir établir une base et un cadre communs et en discuter afin de poursuivre la réforme du droit pénal en Azerbaïdjan.
- Le ministère prépare une demande officielle d'assistance technique du BIT au bureau de l'OIT à Moscou afin de mobiliser l'expertise du BIT et d'autres ressources pour régler les questions soulevées dans l'observation et la demande directe de la commission d'experts.
- Les membres du groupe de travail discuteront de l'accord d'assistance technique et de sa portée afin de couvrir pleinement toutes les ressources nécessaires.
- Une première évaluation des besoins a révélé qu'il était nécessaire de présenter au BIT non seulement des statistiques sur les cas et les sanctions, mais également des informations sur les actes qui ont donné lieu à des poursuites pénales, le résumé des délibérations des tribunaux et les décisions rendues en application des articles concernés.
- Du reste, cette évaluation a montré qu'une réponse exhaustive à l'observation et à la demande directe de la commission d'experts requiert de nombreuses informations qui devront être traduites en anglais, ce qui nécessite davantage de temps et des ressources supplémentaires.
- Outre le rapport valant réponse, initialement présenté en avril 2022, des informations supplémentaires recueillies auprès des membres du groupe de travail ont été soumises au BIT.

6. Conclusions

La République de l'Azerbaïdjan attache une importance particulière à honorer toutes ses obligations découlant des conventions de l'OIT. Le gouvernement continuera de faire tout son possible pour respecter les exigences de toutes les conventions de l'OIT qu'il a ratifiées.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, vice-ministre du Travail et de la Protection sociale de la population – Compte tenu que le gouvernement a déjà soumis des informations écrites sous la forme d'un rapport, je ne répéterai pas ce document. Je me concentrerai plutôt sur des questions particulièrement importantes qui appellent l'aimable attention des honorables membres de la commission et des participants à la réunion. En outre, je tiens également à préciser quelques éléments concernant les informations fournies, parce que la longueur du rapport soumis était limitée.

Depuis que nous avons reçu la demande directe et l'observation de la commission d'experts un peu plus tôt cette année, le ministère a pris l'affaire très au sérieux. Le ministère est une administration publique majeure, chargée de la coopération avec l'OIT – et je tiens à préciser ici que l'OIT est très importante pour l'Azerbaïdjan –, coopération productive depuis 30 ans; l'Azerbaïdjan présente le plus grand nombre de ratifications de l'OIT dans la région. À ce jour, 58 conventions, dont les huit conventions fondamentales et 45 conventions techniques, ont été ratifiées et intégrées dans la législation nationale. Il est actuellement prévu de ratifier une autre convention, la convention (nº 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

L'OIT est un partenaire social fiable qui aide le gouvernement à élaborer nombre de documents de développement stratégique. À titre d'exemple, avec son soutien, la Stratégie nationale pour l'emploi allant jusqu'en 2030, visant à mieux gérer la main-d'œuvre et l'emploi en Azerbaïdjan, a été élaborée et adoptée.

L'Azerbaïdjan était également l'un des premiers pays à utiliser la plateforme de simplification, d'accélération et de soutien aux politiques du Groupe des Nations Unies pour le développement durable qui met notamment l'accent sur des marchés du travail inclusifs.

La promotion de possibilités de travail décent et d'emplois de qualité, l'amélioration des conditions de travail et le renforcement des mécanismes de dialogue social ont été définis en tant que priorités nationales. Ces priorités ont été reflétées dans le programme de l'OIT de promotion du travail décent pour l'Azerbaïdjan 2016-2020 et dans un nouveau programme pour 2022-2026, à l'examen.

Ce nouveau programme contient plusieurs priorités qui sont alignées sur les objectifs de développement durable (ODD) et le Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable et qui incluent les normes internationales du travail, intégrées dans les politiques et les pratiques moyennant le dialogue social, une croissance inclusive qui réduit la vulnérabilité et assoit la résilience, et des institutions renforcées pour de meilleurs services publics et sociaux.

Par conséquent, dès réception de l'observation et de la demande directe de la commission d'experts, le ministère du Travail a consciencieusement étudié ces documents. Le ministère a rapidement mobilisé tous les organismes compétents, et une équipe spéciale nationale regroupant dix organismes et institutions publics a été créée. Les commentaires étant liés à l'application du Code pénal, le ministère a rencontré les ministères concernés, dont le ministère de la Justice et le ministère de l'Intérieur, la Cour suprême et le bureau du procureur général. En outre, compte tenu de l'importance de l'affaire, des représentants de l'administration présidentielle ont rejoint le groupe de travail.

Outre des organismes publics, cette équipe spéciale nationale regroupe des représentants de la Confédération nationale des organisations d'employeurs, qui représente des employeurs, et des représentants de confédérations syndicales, qui représentent les

employés. La participation d'organisations d'employeurs et de confédérations syndicales était nécessaire, car le dialogue social sur les relations professionnelles est mené par une commission tripartite sur les questions sociales et économiques. Cette commission opère en tant qu'organe permanent doté d'un secrétariat depuis 2016 et a été établie en tant qu'initiative de l'OIT visant à créer un nouveau cadre institutionnel pour les partenaires sociaux.

Les trois parties associées à ce dialogue sont le ministère du Travail, la Confédération nationale des organisations d'employeurs et la Confédération syndicale de l'Azerbaïdjan (AHIK). Il s'agit d'une grande plateforme de discussion et de coordination d'actions conjointes sur des questions importantes relatives au travail, notamment, par exemple, la modification du Code du travail, sur des questions relatives au chômage et aux salaires minima, ainsi que sur d'autres points.

Je souhaiterais aborder la question de l'application de l'article 1 *a)* de la convention en Azerbaïdjan. La convention garantit que le travail obligatoire n'est pas utilisé en tant que sanction de l'expression d'opinions. Cela étant, la convention n'interdit pas la peine qui prévoit des sanctions comportant du travail obligatoire, notamment le travail communautaire ou le travail correctionnel, pour les personnes qui font usage de la violence ou qui incitent à la violence. À ce sujet, je tiens à informer les honorables membres de la commission des sanctions comportant l'obligation de travailler actuellement prévues par le Code pénal.

Ces deux types de sanctions sont également courants dans la législation et la pratique d'autres États Membres de l'OIT. Le Code pénal, en son article 42, prévoit, entre autres sanctions, deux types de sanctions comportant l'obligation de travailler: le travail correctionnel et le travail communautaire. À ce sujet, je dois mentionner un aspect important: dans le Code pénal, les sanctions sont classées en peines principales et peines accessoires. Le travail correctionnel et le travail communautaire sont considérés comme des peines principales.

En quoi cela est-il important? Parce que ces peines ne peuvent pas être appliquées en sus d'autres peines telles qu'une peine de prison ou une limite de la liberté, entre autres peines. Nul ne peut être emprisonné ou placé en détention et, dans le même temps, assujetti à des sanctions comportant l'obligation de travailler. En Azerbaïdjan, une personne condamnée est soit emprisonnée, soit condamnée à un travail correctionnel ou communautaire. Par conséquent, le travail correctionnel est classé comme étant une catégorie de sanction séparée aux termes clairement définis. Il est régi de manière détaillée par une autre loi, distincte du Code pénal: le Code sur l'exécution des peines. Il en va de même pour le travail communautaire, qui est un autre type de sanction comportant l'obligation de travailler. Il s'agit d'une sanction courante car elle est exécutée sur le temps libre de la personne condamnée, lorsque la personne ne travaille ou n'étudie pas. Ces deux types de sanctions ne relèvent pas de la définition du travail forcé telle qu'elle figure dans les conventions de l'OIT, car le travail correctionnel et le travail communautaire sont menés sur la base d'une décision de justice et sous la supervision des autorités publiques. En outre, il s'agit d'une pratique courante dans nombre de pays, par exemple, l'Ukraine, le Kazakhstan, la Géorgie, l'Ouzbékistan et d'autres, où ces deux types de sanctions sont employés et ne contredisent pas les normes de l'OIT et les prescriptions qu'elles contiennent.

Je tiens à préciser la réglementation du travail correctionnel et son application, car cela a été mis en avant dans l'observation de la commission d'experts. La loi pénale dispose que le travail correctionnel est effectué sur le lieu de travail et non dans une prison. J'insiste: sur le lieu de travail et non dans une prison. Cinq à 20 pour cent des gains de la personne condamnée sont déduits en faveur de l'État: cette forme de sanction n'impose pas de travail forcé à une

personne mais consiste en un transfert d'argent prélevé sur ses gains en faveur de l'État, tandis qu'elle participe à un travail présentant une utilité sociale sur son lieu de travail, et non en prison. La personne assujettie à ce type de sanction n'est pas isolée. Les amendes sont souvent élevées et les personnes condamnées ne les paient pas dans les délais fixés par la loi. Par conséquent, en vertu du Code pénal, en cas de manquement délibéré au paiement d'une amende, la peine est remplacée par des sanctions telles que le travail communautaire, le travail correctionnel, la restriction de la liberté ou la prison. Le travail correctionnel est appliqué en vertu de certains articles du Code pénal en tant que mesure de substitution à la sanction d'isolement de la société. On peut donc faire valoir que le travail communautaire est souvent une peine plus légère qu'une peine d'amende ou d'emprisonnement. En outre, dans certains cas, nous devons tenir compte des Règles minima des Nations Unies pour l'élaboration de mesures non privatives de liberté, aussi appelées Règles de Tokyo, qui promeuvent également l'utilisation de mesures non privatives de libertés en tant que mesures de substitution à l'emprisonnement.

Je tiens à appeler votre aimable attention sur deux aspects très importants. Si les actes prévus par certains articles du Code pénal, par exemple l'article 169, qui est mentionné dans l'observation, ne portent pas de préjudice particulier aux entités publiques, ces actes ne sont pas considérés comme un crime et sont passibles d'une peine prévue par le Code des infractions administratives, comme recommandé par l'OIT et la commission d'experts.

Je tiens également à appeler votre aimable attention sur des statistiques qui indiquent que le recours au travail correctionnel est minimum et qu'il a reculé ces dernières années. En 2019, il a été imposé dans 7 pour cent des cas et le travail communautaire dans seulement 1,4 pour cent des cas. En 2021, ils représentaient respectivement moins de 6 et 3 pour cent. Comme nous avons fourni davantage d'informations dans le rapport, je ne m'étendrai pas trop sur ces chiffres. Je tiens néanmoins à dire que l'observation de la commission d'experts appelle particulièrement l'attention sur quatre articles du Code pénal, à savoir: l'article concernant la diffamation, l'article concernant les violations des règles relatives à la réunion, l'article concernant les atteintes à l'ordre public et l'article concernant l'incitation à l'inimitié nationale, raciale ou religieuse. Ces articles ne sont pas largement utilisés dans la pratique. Au cours des deux dernières années, il n'y a eu aucun cas relevant de trois de ces quatre articles. Par exemple, ces deux dernières années, il n'y a eu qu'environ 35 cas relevant de l'article 147, soit environ 15 cas par an, et des sanctions n'ont été prises que dans cinq d'entre eux, ce qui signifie qu'une forme de sanction n'a été prise que dans environ 4 pour cent des cas.

Honorable commission, à quoi devons-nous donc nous attendre? Quelle voie devrions-nous suivre? Qu'envisage l'Azerbaïdjan? Bien sûr, le gouvernement comprend que les commentaires et les recommandations de la commission d'experts visent à accroître la mise en œuvre effective des normes de l'OIT dans les États Membres, dont l'Azerbaïdjan. Ils servent également, à notre avis, d'analyse de la situation actuelle et pour des réformes et améliorations futures de la législation et de la pratique nationales. Par conséquent, compte tenu de l'importance de ces recommandations et de ces commentaires, le ministre du Travail a rencontré ses homologues de haut niveau de différents ministères et a présidé la première réunion de l'équipe spéciale nationale. Le groupe de travail de l'Azerbaïdjan mène des consultations et discussions approfondies avec la mission diplomatique auprès de l'OIT à Genève ainsi que la capitale du pays, Bakou. La mission diplomatique auprès de l'OIT à Genève s'est réunie à plusieurs reprises avec des représentants du BIT. J'ai participé à des réunions via Zoom avec des experts du BIT, qui ont également été priés de fournir une note technique. Il s'est agi d'un document complet et détaillé sur des aspects très pointus des recommandations et commentaires de la commission d'experts, ainsi que sur les solutions possibles. Nous avons

trouvé ce document très utile. Le groupe de travail a également établi et présenté un rapport complet, et un rapport complémentaire a été soumis. Ces rapports ont été examinés avec le coordonnateur national, ici, en Azerbaïdjan. Nous les avons également examinés avec le bureau régional de l'OIT.

Il y a quelques semaines, le 19 mai, un atelier sur l'application de la convention a été organisé. Des représentants du ministère, de la Confédération nationale des organisations d'employeurs, des syndicats et des experts du BIT ont participé à cet atelier important. Au cours de la préparation du rapport et de l'atelier, nous avons établi qu'il existait des opinions et approches divergentes quant à la façon dont les lois pénales en Azerbaïdjan devraient être modifiées. Nous pensons donc que les experts du BIT doivent participer dans le but de présenter et d'analyser un terrain d'entente et un cadre aux réformes de la loi pénale à venir en Azerbaïdjan. Nous avons également établi que la première analyse des besoins nous montrait que non seulement il convenait de mener une réforme, mais aussi que des statistiques sur les cas et les sanctions devraient être présentées à l'OIT. Ces informations sont, bien sûr, conséquentes et devront être traduites de la langue nationale en anglais, ce qui demandera plus de temps et des ressources supplémentaires.

À ce propos, le ministre, il y a plusieurs semaines en mai, a adressé une demande formelle d'assistance technique du BIT au bureau régional de l'OIT afin d'engager l'expertise et les ressources supplémentaires du BIT pour traiter des questions soulevées dans l'observation et la demande directe. Une discussion sur l'assistance technique est prévue pendant la prochaine visite de la directrice du Bureau régional de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale, prévue à la mi-juin. Au cours de sa visite, nous prévoyons d'organiser une conférence sur le nouveau programme de promotion du travail décent pour les cinq années à venir. Nous pensons que cet effort conjoint renforcera et appuiera les activités du gouvernement s'agissant du respect des prescriptions de toutes les conventions de l'OIT, au moment où le gouvernement entreprend régulièrement des réformes et des mesures visant à améliorer la législation. À titre d'exemple, en octobre 2017, nous avons modifié le Code pénal: environ 300 modifications y ont été apportées, plusieurs infractions pénales ont été dépénalisées et certaines infractions pénales font désormais partie des infractions administratives. En mai 2020, nous avons adopté un autre train de modifications du Code pénal; les dernières modifications et l'amnistie ont eu lieu il y a quelques jours à peine, le 28 mai 2022, à l'occasion de la fête de l'indépendance, et 213 personnes ont été libérées de leur peine pénale. Nous pensons que cela est conforme avec le programme de réformes sociales que l'Azerbaïdjan met progressivement en œuvre, par étapes; cette réforme concerne déjà quelque quatre millions de personnes dans le pays, soit 40 pour cent de la population. Le dernier train de réformes est entré en vigueur en janvier de cette année (2022) et la part du budget allouée aux coûts des réformes s'élève à 46 pour cent, ce qui représente un chiffre record pour les trois à quatre dernières années.

Ainsi, en dernier lieu, je tiens à réitérer l'importance particulière que revêt l'exécution des normes de l'OIT; le gouvernement continuera à œuvrer de son mieux dans cette voie, avec la collaboration productive, le soutien précieux et le dialogue constructif du BIT.

Membres travailleurs – L'abolition du travail forcé est un objectif fondamental de l'OIT. Il ne peut y avoir de justice sociale là où existe le travail forcé. L'adoption de la convention en 1957 a constitué une étape essentielle dans la réalisation de cet objectif, renforçant ainsi le cadre normatif créé par la convention (nº 29) sur le travail forcé, 1930. Les deux conventions, bien entendu, prennent dûment place parmi les conventions fondamentales de l'OIT. L'Azerbaïdjan a ratifié la convention nº 105 en 2000. La mise en œuvre de cette convention par le pays fait l'objet de demandes directes récurrentes de la commission d'experts depuis 2004.

La question qui est ici examinée fait l'objet de ces observations depuis 2015, et pourtant – malgré de nombreuses occasions, notamment son rapport de cette année – le gouvernement n'a jamais fourni de réponse complète à ces observations.

Si nous remercions le gouvernement pour les informations écrites qu'il a fournies le 16 mai à la commission, nous regrettons que l'Azerbaïdjan ait attendu d'être dos au mur pour répondre aux observations de la commission d'experts. C'est cette absence persistante de réponse sur une question visée par la convention fondamentale qui a amené la commission d'experts à insérer une double note de bas de page sur l'Azerbaïdjan dans ses observations de cette année – ce que nous comprenons parfaitement – et l'examen de la commission reflète désormais la gravité de la situation.

L'observation de la commission d'experts, réitérée à plusieurs reprises depuis 2015, porte sur plusieurs dispositions du Code pénal rédigées en des termes si larges qu'elles peuvent être utilisées pour punir l'expression d'opinions politiques ou la manifestation d'une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. Ces dispositions prévoient des peines de travail correctionnel ou d'emprisonnement qui incluent l'obligation de travailler pour les personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, ce qui est strictement interdit par la convention.

En effet, si le travail imposé à un délinquant ordinaire peut avoir pour objectif la réinsertion de l'individu dans le respect des garanties prévues par la convention nº 29, il n'en va pas de même pour les personnes condamnées pour le seul fait d'exprimer leur opinion. Ces dernières doivent bénéficier d'une protection particulière. Protection que prévoit la convention.

Les dispositions en question sont les articles 147, 169.1, 233 et 283.1 du Code pénal, qui punissent respectivement la diffamation, l'organisation d'un rassemblement public interdit (ou la participation à celui-ci), l'organisation d'actions collectives portant atteinte à l'ordre public et l'incitation à l'inimitié nationale, raciale ou religieuse.

Le gouvernement de l'Azerbaïdjan, ayant enfin répondu aux préoccupations de la commission d'experts, fait valoir que ces dispositions ne constituent pas du travail forcé, la sanction du travail correctionnel revenant à confisquer entre 5 et 20 pour cent de la rémunération du travail effectué par l'intéressé. Nous ne sommes pas d'accord. Le travail forcé est défini comme tout travail imposé par l'État ou un particulier sous la menace, y compris le non-paiement du salaire, même si ce n'est qu'une partie de celui-ci. Et, dans la pratique, il semble que ces dispositions pénales ont été appliquées dans le but de faire taire les voix dissidentes.

Nous remercions le gouvernement de l'Azerbaïdjan pour les statistiques qu'il a fournies sur le nombre de cas dans lesquels des peines de travail ont été imposées. Comme le souligne le rapport de la commission d'experts, de nombreux organes et institutions européens et de l'ONU ont observé une tendance croissante à l'utilisation des dispositions du Code pénal pour poursuivre les journalistes, les blogueurs et les défenseurs des droits de l'homme, ainsi que pour punir les insultes, le vandalisme, la trahison de l'État et l'abus de pouvoir.

Les informations fournies par le gouvernement indiquent que des réformes ont permis de dépénaliser certaines infractions et d'en faire des infractions administratives. Cependant, le Comité des droits de l'homme des Nations Unies a noté que, dans le même temps, des sanctions administratives infligées pour délits mineurs, et qui visent souvent des militants des droits de l'homme, ont considérablement augmenté, passant de 15 à 90 jours de prison.

Ces dispositions pénales et leur application dans la pratique sont contraires à l'article 1 *a)* de la convention, et il est urgent que l'Azerbaïdjan mette sa législation et sa pratique en conformité avec la convention. Il est clair que la voie à privilégier est la suppression de toutes les sanctions pénales pour l'expression d'opinions politiques démocratiques.

En outre, la Cour européenne des droits de l'homme a plusieurs fois examiné des affaires concernant la détention et la condamnation d'opposants politiques. Dans toutes les affaires mentionnées dans le rapport de la commission d'experts, la Cour européenne des droits de l'homme a conclu que la Convention européenne des droits de l'homme avait été violée. En 2018, des constatations similaires ont été tirées par le Groupe de travail des Nations Unies sur la détention arbitraire, qui a également conclu que des dispositions de droit pénal ordinaire sont utilisées pour porter atteinte à la liberté d'expression des journalistes. Plus récemment, le rapport de la commission d'experts fait état de la visite en juillet 2019 de la Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, qui est arrivé à la conclusion accablante que le droit à la liberté d'expression est toujours menacé en Azerbaïdjan.

Ces éléments, pris ensemble, indiquent un environnement peu propice à l'exercice des libertés civiles. Pourtant, il est clair que le libre exercice de ces libertés publiques est une condition préalable indispensable à l'exercice d'autres libertés fondamentales du travail que l'Azerbaïdjan doit respecter. Il s'agit notamment des droits d'association et de réunion, par lesquels les citoyens cherchent à faire connaître et accepter leurs points de vue et qui peuvent être compromis par une coercition politique du type de celle que nous observons aujourd'hui en Azerbaïdjan.

Le fait que nombre d'institutions internationales arrivent aux mêmes conclusions ne peut pas, et ne doit pas, laisser le gouvernement indifférent. Il est grand temps de remédier à cette situation et de restaurer un environnement propice à l'exercice des libertés civiles, condition préalable à l'application pleine et entière des normes internationales fondamentales du travail, y compris, bien entendu, de la convention.

En particulier, et de toute urgence, l'Azerbaïdjan devrait mettre fin aux sanctions pénales pour l'expression pacifique d'opinions politiques dissidentes, notamment lorsque ces sanctions sont assorties d'une obligation de travailler, afin de mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention.

Membres employeurs – La convention fait partie des conventions fondamentales de l'OIT et, à ce titre, elle doit faire l'objet d'une attention particulière et d'un contrôle prioritaire. Nous abordons pour commencer les questions procédurales.

C'est la première fois que notre commission analyse ce cas individuel, mais c'est déjà la troisième observation formulée par la commission d'experts depuis 2015. À la lecture des observations de la commission d'experts, le défaut de réponses à ces observations depuis 2015 faisait conclure à l'absence de progrès substantiel pour éradiquer le travail forcé comme sanction accompagnant certaines condamnations criminelles en lien avec la liberté d'expression pacifique.

Le 28 février 2022, le gouvernement a dialogué avec le BIT et a notamment pris réception d'une note technique donnant des indications nécessaires afin de mettre sa législation et sa pratique pénales en conformité avec les normes de l'OIT. Nous soulignons positivement la décision de demander l'assistance technique du BIT qui a été annoncée par le gouvernement lors de cette visite et il y a quelques minutes.

Entre-temps, le BIT vient de recevoir des informations écrites, le 16 mai. Nous avons examiné ces informations et nous y reviendrons dans quelques instants.

Nous pouvons saluer le fait que le gouvernement a enfin pris au sérieux les observations de la commission d'experts, car la convention est, comme je l'ai dit, une convention fondamentale de l'OIT, et la liberté d'expression pacifique un droit humain tout aussi fondamental. Il serait à l'avenir incompréhensible que, malgré la ratification de cette convention depuis l'an 2000, l'Azerbaïdjan reste en défaut de transmettre à l'OIT en temps utile des rapports complets sur l'application de cette convention fondamentale.

Venons-en au fond du dossier. En droit, depuis ses observations de 2015, la commission d'experts a constaté que plusieurs dispositions du Code pénal prévoient de lourdes sanctions, y compris des peines de travail obligatoire, en cas de diffusion de fausses informations, également via Internet, ou en cas d'organisation de manifestations publiques.

Selon le Comité des droits de l'homme des Nations Unies, la peine de prison maximum pour des infractions mineures, telles que la résistance aux forces de l'ordre en cas de manifestation pacifique, a été portée de 15 à 90 jours.

Un nouveau délit a été introduit récemment dans le Code pénal pour incriminer la publication de calomnies ou d'insultes sur Internet en utilisant de faux noms d'utilisateur, profils ou comptes. Cette infraction donne lieu à un emprisonnement jusqu'à un an. Enfin, récemment, un emprisonnement jusqu'à trois ans a été ajouté dans le Code pénal en cas d'utilisation des outils numériques en ligne par lesquels l'auteur se rendrait coupable de diffamation ou d'humiliation de l'honneur et de la dignité du Président.

En pratique, plusieurs institutions et organes européens et des Nations Unies confirment que ces dispositions pénales sont interprétées de manière très large par les tribunaux. Ces organes et la commission d'experts ont ainsi pu constater que des poursuites judiciaires sont régulièrement engagées contre des journalistes, blogueurs, défenseurs des droits de l'homme et autres, qui avaient exprimé leurs opinions de manière pourtant pacifique.

D'après le rapport de la Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe faisant suite à sa visite en Azerbaïdjan en juillet 2019, aucun progrès n'aurait été accompli en ce qui concerne la protection de la liberté d'expression en Azerbaïdjan. Le Groupe de travail des Nations Unies sur la détention arbitraire a conclu que la privation de liberté d'un journaliste qui avait été accusé de crimes liés à la drogue, soi-disant, et condamné à neuf ans de prison, découlait de l'exercice de son droit à la liberté d'expression. Enfin, la Cour européenne des droits de l'homme a rendu plusieurs décisions depuis 2008 par lesquelles elle estime que les condamnations basées sur l'article 147 du Code pénal, comportant une obligation de travailler, constituent une violation de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme qui protège la liberté d'expression. La même cour a entre-temps continué à auditionner des cas concernant l'Azerbaïdjan portant sur des détentions et des condamnations d'opposants politiques.

Toutes ces sources officielles concordent pour constater que la liberté d'expression n'est pas encore garantie sur le territoire de l'Azerbaïdjan.

Dans ses informations écrites du 16 mai, le gouvernement explique cependant, par des arguments de droit et de fait, que la liberté d'expression serait garantie sur son territoire et qu'aucune personne ne serait à proprement parler forcée d'effectuer un quelconque travail obligatoire au profit de l'État, en exécution d'une condamnation pénale.

Dans son Étude d'ensemble de 2012, la commission d'experts constate que «les constitutions nationales et autres textes législatifs en vigueur dans presque tous les pays du monde contiennent des dispositions qui reconnaissent la liberté de pensée et d'expression, le droit de réunion pacifique, la liberté d'association, le droit de ne pas être arrêté pour un motif

arbitraire et le droit à un procès équitable». Elle poursuit en précisant: «à cet égard[,] (…) la convention n'interdit pas d'appliquer des sanctions comportant du travail obligatoire aux personnes qui utilisent la violence, incitent à la violence ou préparent des actes de violence».

Tenant compte de tous les éléments recueillis récemment sur le territoire de l'Azerbaïdjan, les membres employeurs prient instamment les autorités de ce pays de garantir la liberté d'expression, en commençant par réviser le Code pénal. Seuls les comportements qui utilisent la violence, incitent à la violence ou préparent des actes de violence en lien avec l'expression d'une opinion peuvent être passibles de sanctions pénales. Le droit pénal doit définir plus précisément les incriminations et empêcher toute interprétation extensive par les tribunaux. Il en va d'un principe démocratique fondamental.

Les membres employeurs prient le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour s'assurer que, tant en droit que dans la pratique, aucune personne qui, de manière pacifique, exprime des opinions politiques ou s'oppose au système politique, social ou économique établi ne puisse être condamnée à des sanctions impliquant un travail obligatoire ou l'emprisonnement.

Nous avons compris que le gouvernement a décidé de mettre en place un groupe de travail inter-agences, une équipe spéciale nationale, composée d'organismes publics, d'institutions non étatiques et des partenaires sociaux, pour étudier ces faits. Nous comprenons également que, pour avoir plus d'éléments d'analyse, une première évaluation des besoins a permis d'identifier, d'une part, que les statistiques sur les cas et les sanctions sont nécessaires, mais aussi, d'autre part, que les informations sur les actes ayant donné lieu à des poursuites pénales, le résumé des délibérations des tribunaux et les décisions rendues dans le cadre de ces poursuites pénales doivent être présentés à l'OIT. Nous encourageons le gouvernement à faire un effort dans ce sens.

Finalement, nous nous réjouissons que le gouvernement de l'Azerbaïdjan ait décidé de recourir à l'assistance technique du BIT, afin d'avoir des indications pour mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention. C'est une étape positive, que les membres employeurs encouragent fortement. Il est enfin requis du gouvernement qu'il remplisse désormais toutes ses obligations de rapport et qu'il réponde, de manière complète et sans dépasser les délais requis, aux questions qui lui seront posées par les organes de l'OIT.

Membre travailleur, Azerbaïdjan – Je voudrais donner quelques informations sur l'application de la convention au niveau national. Au début du mois de février, l'AHIK a été informée par des collègues du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) que le gouvernement n'avait pas fourni de rapport détaillé sur l'application de la convention ni les documents requis par la demande directe de la commission d'experts. L'AHIK a pris ces informations en considération lors de l'examen complet du cas de l'Azerbaïdjan et a tenu des réunions initiales avec les partenaires sociaux et le coordonnateur national de l'OIT à Bakou.

Le 23 février 2022, le ministère du Travail et de la Protection sociale a organisé une réunion spéciale en ligne, avec la participation des partenaires sociaux et des autorités publiques concernées (le ministère de la Justice, le ministère de l'Intérieur, le bureau du procureur général et le ministère de l'Économie). Les participants à la réunion ont convenu d'établir une équipe spéciale pour traiter le cas relatif à la convention et recueillir les réactions des organismes concernés.

L'AHIK a demandé le soutien technique d'ACTRAV pour mener des actions de sensibilisation et développer les compétences et connaissances professionnelles de ses membres. Avec ce soutien technique, l'AHIK a organisé, à Bakou, en mai 2022, un atelier

tripartite sur le rôle que jouent les syndicats dans l'application de la convention. Ont participé à cet atelier le président de l'AHIK, des responsables du ministère du Travail et de la Protection sociale et de la Confédération nationale des organisations d'employeurs, ainsi que M. Sergeyus Glovackas, responsable ACTRAV pour l'Europe et l'Asie centrale, M. Gocha Aleksandria, spécialiste principal au bureau de pays de l'OIT pour l'Europe de l'Est et l'Asie centrale à Moscou, Mme Mélanie Jeanroy, responsable ACTRAV de la protection juridique et du travail, et le coordonnateur national de l'OIT à Bakou.

En tant que syndicat, nous nous engageons fermement à améliorer la législation nationale et à la mettre en conformité avec la convention tout en tenant compte de tous les commentaires soulevés par la commission d'experts.

L'AHIK entend prendre très au sérieux tout cas lié au travail forcé dans ses entreprises et entités membres. Pour l'instant, elle n'a reçu aucune plainte pour travail forcé. Tous les cas liés aux relations de travail et aux violations de la législation nationale du travail et des normes internationales du travail font l'objet d'un contrôle permanent de l'AHIK.

Conformément à la loi sur les syndicats, l'AHIK contribue à l'élaboration de la législation nationale sur le travail et la protection sociale et de la politique économique. L'AHIK contribue également à l'élaboration d'un code pénal et de la législation nationale pertinente dans le cadre de ses compétences et capacités. Je voudrais également informer la commission des résultats du séminaire consacré au rôle des syndicats dans le respect des exigences des conventions nos 29 et 105 de l'OIT qui s'est tenu à Bakou, en mai de cette année.

Ces résultats sont les suivants. Le champ d'application de la définition juridique du travail forcé dans la convention nº 29 est interprété de manière beaucoup plus large que dans le Code du travail de la République d'Azerbaïdjan (article 17, paragraphe 1). Ici, le concept même de travail forcé ne s'applique qu'au contexte des relations de travail et des fonctions dans le domaine du travail, alors que dans la convention elle-même il s'applique à la fois aux relations de travail et aux relations contractuelles de service public, ou civiles. Une proposition a été faite pour mettre cette norme du Code du travail de la République d'Azerbaïdjan en conformité avec la convention de l'OIT.

Il serait utile de mettre à profit les expériences des États Membres, avec des exemples d'indicateurs dans le domaine de l'abolition du travail forcé, ainsi que l'expérience internationale en matière de mécanismes, ou procédures, permettant de limiter la portée de certaines dispositions du Code pénal conformément à l'article 1 de la convention. Afin de prévenir le travail forcé, il est important que les partenaires sociaux organisent la négociation collective pour tous les travailleurs, quelle que soit la forme structurelle ou juridique du lieu de travail, et qu'ils promeuvent le droit de s'organiser en syndicats.

Membre employeur, Azerbaïdjan – Le vice-ministre et mon collègue des syndicats ont fourni des informations succinctes sur notre réponse à la demande de l'OIT ainsi qu'à propos de ce que nous avons fait ces deux derniers mois au sein du groupe de travail. Tous les partenaires, dont la Confédération nationale des organisations d'employeurs, ont donné leurs commentaires à ce groupe de travail, et les nôtres sont reproduits dans le document général que le gouvernement a transmis à la commission. Nous pouvons voir ici que l'OIT et la commission d'experts évaluent le travail forcé et émettent des recommandations en rapport avec la mise en conformité de la législation. Je voudrais aussi fournir quelques informations sur les sanctions. À notre avis, le travail correctionnel et le travail communautaire ne peuvent constituer du travail forcé. Les membres travailleurs ont déclaré que le travail correctionnel peut être considéré comme du travail forcé, mais il s'agit en fait d'une sanction pécuniaire, et qui est plus légère qu'une amende ordinaire. En fait, la sanction sous forme de travail

correctionnel que prévoit la législation est, dans les faits, une des sanctions les plus légères prévues par le Code pénal, par comparaison avec l'emprisonnement ou les sanctions qui restreignent la liberté de déplacement. Quoi qu'il en soit, nous pouvons agir sur les définitions et réduire le champ d'application de nos définitions des infractions, et nous pouvons nous lancer dans une analyse de l'acte. Mais, d'une manière générale, comme l'a indiqué le vice-ministre, l'Azerbaïdjan a procédé, ces quatre ou cinq dernières années, à des réformes législatives qui ont eu pour effet de dépénaliser de nombreux actes. Il existe éventuellement certains aspects que nous devrions accepter. Toutefois, conclure qu'en général notre législation n'est pas conforme aux conventions de l'OIT ou à d'autres conventions générales sur les droits de l'homme ne relève pas d'une démarche impartiale.

Membre gouvernementale, France – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Le **Monténégro** et l'**Albanie**, pays candidats, l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membres de l'espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres s'engagent à promouvoir, protéger, respecter et réaliser les droits de l'homme, y compris les droits du travail. Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris la convention, et nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

Les relations entre l'UE et l'Azerbaïdjan sont fondées sur l'accord de partenariat et de coopération en vigueur depuis 1999, et sont également guidées par les priorités de partenariat communes en place depuis 2018, qui incluent parmi ses domaines d'intervention la coopération en matière de renforcement des institutions et de bonne gouvernance.

Nous remercions le Bureau et lui apportons notre plein soutien pour son engagement constant dans la promotion des droits du travail en Azerbaïdjan. Nous remercions la commission d'experts pour le rapport sur la mise en œuvre de la convention en Azerbaïdjan.

L'UE et ses États membres déplorent que les dispositions du Code pénal continuent d'être utilisées pour poursuivre et condamner des personnes qui expriment leurs opinions politiques ou des points de vue idéologiquement opposés au système politique, social ou économique établi, ce qui conduit à des peines de travail correctionnel ou d'emprisonnement, les deux impliquant des formes de travail forcé ou obligatoire que le gouvernement est explicitement censé supprimer et ne pas utiliser selon la convention.

Nous nous associons pleinement à l'appel de la commission d'experts et demandons instamment au gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour garantir que, tant dans la loi que dans la pratique, aucune personne qui, de manière pacifique, exprime des opinions politiques ou s'oppose au système politique, social ou économique établi ne puisse être condamnée à des sanctions prévoyant le travail obligatoire.

Nous sommes également profondément préoccupés de constater que la commission d'experts n'a observé aucun progrès en ce qui concerne la protection de la liberté d'expression en Azerbaïdjan et que les journalistes, les militants des médias sociaux et les militants politiques de l'opposition qui expriment leur désaccord ou leurs critiques à l'égard des autorités sont condamnés et emprisonnés en vertu de diverses dispositions du Code pénal et risquent d'être soumis au travail forcé.

Nous nous félicitons des informations écrites fournies par le gouvernement de l'Azerbaïdjan, nous prenons note des premières mesures prises, y compris la création d'un

groupe de travail interinstitutions pour examiner les questions soulevées dans l'observation et la demande directe de la commission d'experts. Cependant, ces mesures initiales du gouvernement devraient couvrir toutes les questions soulevées dans le rapport sans exception. Nous prenons également note des mesures envisagées qui reconnaissent le rôle fondamental de l'OIT dans la lutte contre les déficits de travail décent et la pertinence de son assistance technique. Nous souhaiterions disposer d'un calendrier précis pour l'abolition de l'utilisation du travail forcé et obligatoire en Azerbaïdjan, y compris comme forme de coercition politique.

L'UE et ses États membres sont prêts à aider l'Azerbaïdjan à respecter ses obligations et continueront à suivre de près la situation dans le pays.

Membre gouvernemental, Türkiye – Nous souhaiterions remercier le gouvernement pour la réponse détaillée qu'il a fournie à la commission. Nous prenons note des efforts que l'Azerbaïdjan déploie pour travailler étroitement avec l'OIT et nous sommes convaincus que le BIT peut et devrait jouer un rôle clé ici, dans la résolution des problèmes, en apportant une assistance technique afin d'appuyer les efforts consentis par le gouvernement pour améliorer les conditions de travail dans le pays. Le gouvernement azerbaïdjanais se montre disposé à profiter de l'assistance technique du BIT.

En tant que Membre de l'OIT, l'Azerbaïdjan a ratifié 58 conventions, dont toutes les conventions fondamentales et prioritaires. Nous saluons les avancées significatives que sont le recul du travail correctionnel, la promulgation de quelque 300 amendements au Code pénal ainsi que la dépénalisation de plusieurs infractions pénales, la réduction d'amendes et l'atténuation des peines de prison pour certains crimes.

Nous nous félicitons du fait que la Constitution de l'Azerbaïdjan et sa législation nationale consacrent et protègent l'exercice de la liberté de réunion, et que le gouvernement manifeste son vif désir de poursuivre le dialogue avec les partenaires sociaux. Nous apprécions aussi que l'Azerbaïdjan ait institué un groupe interinstitutions chargé d'examiner les questions soulevées dans l'observation et la demande directe de la commission d'experts.

Les consultations et discussions intenses avec les partenaires sociaux, plusieurs réunions avec des représentants du BIT et le travail effectué pour ratifier la convention sont des indices révélateurs de l'empressement du gouvernement à renforcer et adapter son cadre législatif actuel pour l'aligner sur les normes de l'OIT. Nous encourageons le gouvernement à continuer à prendre les mesures nécessaires à cet égard.

Nous sommes convaincus que l'Azerbaïdjan continuera à travailler avec l'OIT et avec les partenaires sociaux dans un esprit de coopération constructive s'agissant de l'OIT et des normes internationales du travail et qu'il se conformera aux obligations de faire rapport et aux conventions qu'il a ratifiées.

Membre travailleuse, Belgique – Nous sommes préoccupés par les informations contenues dans le rapport de la commission d'experts. Nous sommes également soucieux que le gouvernement n'ait pas respecté son obligation de répondre aux différentes préoccupations soulevées quant au non-respect de la convention. En particulier, le fait que des condamnations à des peines de travail obligatoire soient infligées à des personnes qui expriment leurs opinions politiques ou qui manifestent leur opposition à l'ordre politique, social ou économique établi, nous préoccupe.

Dans son rapport, la commission d'experts a noté que plusieurs dispositions du Code pénal prévoient des sanctions de travail correctionnel ou d'emprisonnement impliquant le travail obligatoire. Ces dispositions pénales sont formulées en termes larges et se prêtent à

une interprétation permettant de sanctionner pénalement l'expression d'opinions opposées au système politique, social ou économique établi. Le rapport, d'ailleurs, fait état d'une tendance de plus en plus marquée à utiliser ces dispositions du Code pénal pour engager des poursuites judiciaires contre des journalistes, des bloggeurs, des défenseurs des droits de l'homme qui expriment des opinions.

La criminalisation de la liberté d'expression crée une atmosphère de peur. Elle dissuade les défenseurs des droits de l'homme et les défenseurs des travailleurs. Elle entrave aussi gravement la liberté d'association. Nous soutenons fermement l'appel de la commission d'experts au gouvernement afin que celui-ci prenne des mesures immédiates et efficaces pour garantir que, en droit comme dans la pratique, aucune personne, qui de manière pacifique exprime des opinions politiques ou s'oppose au système politique, social ou économique établi, ne puisse être condamnée à des sanctions dans le cadre desquelles le travail obligatoire est imposé.

Nous comprenons que certaines mesures ont déjà été prises par le gouvernement, comme cela a été rapporté à la Conférence, notamment l'amnistie qui a concerné des personnes condamnées au travail obligatoire. Nous comprenons aussi que le gouvernement a approché l'OIT et les partenaires sociaux au sujet de la révision de la législation en question. Nous demandons instamment au BIT de fournir une assistance technique à ce processus afin que les libertés civiles soient garanties en droit et dans la pratique, et qu'il n'y ait plus de sanction de travail obligatoire à la suite d'une condamnation pour avoir exprimé des opinions idéologiquement opposées au système politique, social ou économique établi.

Membre gouvernemental, Bélarus – Je tiens à remercier la délégation de l'Azerbaïdjan pour son rapport complet. Ce rapport contient une série de commentaires qui sont en fait des réponses aux questions relatives à l'application des dispositions du Code pénal et des sanctions appliquées pour des infractions aux lois s'appliquant aux particuliers, à l'État et aux organisations. L'application du travail correctionnel fait l'objet de plusieurs dispositions du Code pénal de l'Azerbaïdjan et il existe aussi des statistiques substantielles en la matière.

S'agissant des plaintes déposées contre le gouvernement à propos de l'application de ces sanctions, et des dispositions concernant les grévistes, l'interprétation du Comité de la liberté syndicale indique, s'agissant du droit d'organiser des grèves, qu'il ne peut y avoir de menace directe contre l'ordre public et qu'elles doivent se dérouler dans le respect de la législation nationale. Nous considérons que le fait de ne pas respecter ces dispositions permet aux forces de l'ordre d'imposer le respect de ces lois, et qu'il faut donc une réponse proportionnée en Azerbaïdjan, comme dans d'autres pays.

Nous sommes convaincus que l'Azerbaïdjan ne s'écarte pas de sa législation nationale et qu'il respecte intégralement aussi les dispositions de l'OIT.

Membre gouvernementale, Canada – Nous remercions le gouvernement de l'Azerbaïdjan pour les informations qu'il a récemment fournies en réponse aux observations de la commission d'experts, et pour les précisions données par le vice-ministre. La protection de la liberté d'expression des journalistes, des activistes des médias sociaux et des dissidents politiques est pour le Canada de la plus haute importance. Le Canada considère que la liberté d'expression, sur l'Internet ou non, est au cœur de l'individualité humaine et qu'elle constitue l'un des fondements essentiels d'une société sûre et prospère. Nous avons également la conviction que la liberté des médias demeure un élément important des sociétés démocratiques et qu'elle est essentielle à la protection des droits humains et des libertés fondamentales.

Nous sommes donc profondément préoccupés par les informations persistantes selon lesquelles des dispositions du Code pénal azerbaïdjanais sont utilisées pour poursuivre et condamner des personnes qui expriment des opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, ce qui se traduit par des sanctions de travail correctionnel ou d'emprisonnement comportant un travail obligatoire, en violation de la convention.

Nous prions donc instamment le gouvernement de l'Azerbaïdjan de:

- prendre des mesures immédiates pour s'assurer que, tant en droit que dans la pratique, aucune personne qui, de manière pacifique, exprime des opinions politiques ou s'oppose au système politique, social ou économique établi ne puisse être condamnée à des sanctions impliquant un travail obligatoire;
- revoir tous les articles pertinents du Code pénal mentionnés par la commission d'experts en limitant clairement le champ d'application de ces dispositions aux situations liées à l'usage de la violence ou à l'incitation à la violence, ou en abrogeant les sanctions comportant du travail obligatoire;
- se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour atteindre ces objectifs. Nous faisons bon accueil à l'intention récemment exprimée par le gouvernement de collaborer avec l'OIT sur cette question. Nous espérons sincèrement que le gouvernement, dans son prochain rapport à la commission d'experts, mettra en lumière une évolution positive.

Membre gouvernementale, Suisse – Le travail forcé constitue une violation des droits de l'homme. La Suisse s'inquiète dès lors du large champ d'application de plusieurs dispositions du Code pénal de l'Azerbaïdjan qui prévoit des sanctions de travail correctionnel. Elle est préoccupée par l'utilisation de telles dispositions pour sanctionner l'expression d'opinions. La Suisse condamne fermement l'application de dispositions impliquant du travail obligatoire, que ce soit pour sanctionner des personnes qui, de manière pacifique, expriment des opinions politiques ou s'opposent au système politique, ou pour toute autre raison. Ces dispositions et cette pratique sont incompatibles avec la convention.

Tout en remerciant le gouvernement de l'Azerbaïdjan pour les informations fournies par écrit, la Suisse appelle le gouvernement à continuer à prendre toutes les mesures visant l'élimination de cette pratique et à fournir toutes les informations requises par la commission dans son rapport.

Représentant gouvernemental – Je voudrais vous remercier sincèrement pour l'invitation à participer à cette honorable assemblée et pour l'occasion qui m'a été donnée de présenter notre cas. Nous avons pris note avec attention des précieux commentaires et recommandations exprimés par la commission d'experts et les délégués.

L'échange de vues selon des perspectives différentes démontre encore le bon esprit de coopération et de dialogue constructif, ainsi que l'engagement du gouvernement de l'Azerbaïdjan à adhérer aux normes et aux principes de l'OIT et à les mettre en œuvre. Les commentaires et recommandations sont dûment pris en note. Ils seront transmis à l'équipe spéciale nationale et, assurément, serviront aussi de base aux accords d'assistance technique prévus avec le BIT afin d'aborder les questions soulevées dans l'observation et la demande directe de la commission d'experts.

L'OIT apprécie à n'en pas douter la compréhension des honorables orateurs d'aujourd'hui, tout comme les actions et les initiatives déjà menées au cours des derniers mois. Toutefois, bien entendu, l'ampleur des questions déjà soulevées indique qu'il faut poursuivre, dans les

mois à venir, les efforts importants déjà déployés. Dans les informations écrites fournies par la partie azerbaïdjanaise le 16 mai, le gouvernement a fait de son mieux pour refléter et traiter les aspects cruciaux du cas, compte tenu des circonstances et des capacités actuelles. Par conséquent, dans nos informations écrites, des explications relatives à la formulation et à la rédaction de la législation ont été communiquées. Des statistiques sur des cas et les sanctions prises ont également été communiquées. Cependant, étant donné les réactions exprimées aujourd'hui, nous comprenons bien que des informations et des explications complémentaires doivent être fournies, ce que nous ferons. Il semble que certains aspects de la législation et de la pratique dans le domaine du droit pénal doivent être encore davantage précisés, expliqués et éclaircis. De ce fait, les mesures que nous prendrons probablement à l'avenir peuvent être organisées dans deux directions.

Notre première ligne d'action consiste à rassembler et à fournir toutes les informations disponibles sur la situation actuelle de la législation et de la pratique des différents ministères concernés par l'application du Code pénal, notamment le ministère de la Justice, la Cour suprême, le ministère de l'Intérieur et le bureau du procureur général. Comme je l'ai dit dans mon exposé, depuis le début des réformes du droit pénal au cours des trois ou quatre dernières années, 300 modifications ont été apportées aux procédures pénales. Les informations sur les réformes sont encore fraîches: il s'agit d'informations nouvelles, que nous devons fournir et présenter de manière appropriée pour que la commission d'experts les prenne en compte et les examine. Nous devrons peut-être aussi faire mieux connaître la réforme du Code pénal.

Notre seconde ligne d'action consistera à préparer et à présenter des informations plus détaillées non seulement sur les cas examinés et sur les statistiques des sanctions prononcées, mais également sur les actes et les faits qui donnent lieu à des poursuites pénales. Il faudra aussi, probablement, donner des précisions sur les délibérations et les décisions des tribunaux, en indiquant pourquoi ces décisions ont été rendues en vertu des articles du Code pénal. Ces informations ne sont pas disponibles actuellement en anglais, mais elles sont déjà accessibles au public, de sorte que tous les experts locaux et les parties intéressées peuvent facilement connaître les décisions et les délibérations des tribunaux en consultant la page Internet de la Cour suprême et des autorités judiciaires azerbaïdjanaises. Les délibérations des tribunaux peuvent déjà être librement et facilement consultées. Cependant, le volume de ces informations est assez important, et elles doivent être correctement traduites en anglais. À cette fin, il faut plus de temps et des ressources supplémentaires.

De plus, nous pourrons identifier les lacunes qui n'ont pas encore été comblées par les réformes actuelles mais qui pourraient inspirer une future réforme. Ainsi, nous pensons que l'assistance technique du BIT contribuera à créer un cadre plus concret pour ces réformes, car elle permettra d'aborder les questions soulevées aujourd'hui par les membres de la commission. Je voudrais également indiquer que, compte tenu des déclarations, commentaires et recommandations exprimés aujourd'hui, nous pensons – et tous les membres de la commission sont vraisemblablement d'accord avec nous – qu'il ne s'agit pas simplement de remplacer tout le travail correctionnel, tout le travail communautaire et toutes les sanctions par des amendes ou d'autres formes de sanctions; cette approche nécessite une étude, nous aurons probablement besoin d'experts, et nous devrons également faire intervenir les ministères concernés, parce qu'ils sont les principaux moteurs des réformes du droit pénal, pour obtenir des explications et en tenir compte dans le contexte et le cadre de la coopération du BIT.

C'est pourquoi nous œuvrons en étroite collaboration avec l'OIT par le biais du Bureau à Genève et des fonctionnaires du bureau régional qui se rendront en Azerbaïdjan à la mi-juin, et également au moyen de l'assistance technique.

Membres travailleurs – Nous remercions le représentant du gouvernement de l'Azerbaïdjan pour les informations qu'il a pu fournir au cours de la discussion. Nous remercions aussi les intervenants pour leurs contributions. Néanmoins, de nombreuses informations concordantes obligent à s'interroger sur la question de savoir s'il est possible d'exercer librement les libertés publiques en Azerbaïdjan.

Ces libertés publiques sont essentielles pour le respect des normes internationales du travail et des droits et libertés qu'elles consacrent. C'est pourquoi la convention elle-même interdit expressément, à l'article 1 *a)*, l'imposition de peines de travail au motif de l'expression d'opinions politiques ou de la manifestation d'une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi.

Malheureusement, il est manifeste que la législation et la pratique azerbaïdjanaises sont en contradiction flagrante avec cette disposition depuis de nombreuses années.

Par conséquent, force est de demander au gouvernement de modifier sa législation dans les plus brefs délais afin d'abolir les sanctions pénales imposées aux personnes qui expriment des opinions politiques pacifiques et dissidentes. Afin de se conformer à l'article 1 *a)* de la convention, l'Azerbaïdjan doit veiller à ce que toute sanction pénale comportant une obligation de travailler soit supprimée pour ces personnes.

Nous considérons également qu'il est essentiel que l'Azerbaïdjan annule toutes les peines de travail en cours d'exécution, ou qui restent à purger, qui ont été imposées au motif de l'expression d'opinions politiques ou de la manifestation d'une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. Nous saluons le signal positif donné par la loi d'amnistie adoptée en novembre 2021 qui a annulé les sanctions de travail correctionnel pour plus de 17 000 personnes; nous espérons que ces sanctions ne seront plus imposées à l'avenir et qu'une loi d'amnistie ne sera plus nécessaire.

En outre, nous demandons au gouvernement de rétablir des conditions garantissant pleinement le libre exercice des libertés publiques, sans lesquelles l'ensemble des libertés et des droits fondamentaux du travail ne peut être pleinement garanti. Pour rétablir pleinement ces conditions propices à l'exercice des libertés publiques, nous appelons le gouvernement de l'Azerbaïdjan à veiller à ce que les victimes de peines de travail prononcées en violation de la convention aient accès à des moyens de recours adéquats et à la réparation du préjudice subi.

Nous saluons toutefois les initiatives annoncées par le gouvernement pour remédier à la situation et nous espérons que ces initiatives seront mises en œuvre dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Nous encourageons le gouvernement de l'Azerbaïdjan à poursuivre le dialogue avec l'OIT sur cette question, et à lui fournir toutes les informations pertinentes afin de procéder à une analyse approfondie de la conformité de la législation et de la pratique de l'Azerbaïdjan avec la convention. Enfin, pour mettre en œuvre ces recommandations, nous appelons le gouvernement à honorer son engagement de recourir à l'assistance technique du BIT.

Membres employeurs – Nous remercions les différents intervenants, et en particulier le gouvernement de l'Azerbaïdjan pour les informations écrites et orales qu'il vient de communiquer à la commission concernant la mise en conformité du droit et de la pratique nationale avec la convention. Sur le fond, nous insistons sur le fait que la convention est une

convention fondamentale, et qu'à ce titre elle nécessite une attention particulière de l'OIT, des gouvernements et des partenaires sociaux.

Notre position par rapport à l'Azerbaïdjan est claire: on ne transige pas avec la liberté d'expression pacifique ni avec les droits fondamentaux connexes. Ceci est un cas d'une extrême gravité.

En ce qui concerne le Code pénal et son application aux personnes qui expriment leur opinion, le groupe des employeurs prie le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour s'assurer que, tant en droit que dans la pratique, aucune personne, qui de manière pacifique exprime des opinions politiques ou s'oppose au système politique social ou économique établi, ne puisse être condamnée à des sanctions impliquant un travail obligatoire.

Nous espérons que la demande d'assistance technique pour mener les réformes législatives nécessaires, actuellement promises par le gouvernement, parviendra auprès du BIT dans les plus brefs délais. C'est une opportunité unique pour veiller à l'application conforme de la convention. Le groupe des employeurs prie le gouvernement de l'Azerbaïdjan d'y collaborer de manière constructive afin que la réforme du Code pénal et des pratiques actuelles soient menées à bien.

Enfin, et ceci est d'une extrême importance, nous comptons sur le gouvernement pour qu'il dépose en temps utile les informations demandées, et qu'il se conforme au cycle de présentation des rapports. Nous insistons sur la qualité et la pertinence de ces données afin de pouvoir évaluer les progrès effectifs en droit et dans la pratique. Nous comptons donc sur l'attitude positive du gouvernement afin que ce cas ne revienne pas une deuxième fois devant la commission.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

La commission a déploré que des sanctions pénales comportant du travail obligatoire continuent d'être appliquées en tant que sanction à l'égard de personnes qui expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. La commission a également noté avec déception que plusieurs dispositions de la législation nationale qui prévoient ces sanctions n'ont pas été abrogées ou modifiées pour les mettre en conformité avec la convention.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement de l'Azerbaïdjan de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- **garantir que le droit d'avoir ou d'exprimer certaines opinions politiques ou de manifester son opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, sans menace de sanctions comportant du travail obligatoire, est pleinement respecté, conformément à l'article 1 *a)* de la convention**;
- **abroger ou modifier les dispositions pertinentes du Code pénal, y compris celles qui prévoient des peines de travail correctionnel ou d'emprisonnement, en consultation avec les partenaires sociaux, en vue de les mettre en conformité avec la convention;**

- **annuler les condamnations et abandonner toutes les charges contre des personnes qui ont exprimé des opinions politiques ou manifesté leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi;**
- **garantir l'accès à des recours judiciaires efficaces pour les victimes de travail obligatoire en violation de la convention; et**
- **élaborer un plan d'action, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs libres et indépendantes, pour mettre en œuvre les présentes conclusions sans délai.**

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre effectivement en œuvre les conclusions de la commission.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentante gouvernementale – Nous tenons à remercier une fois de plus les membres de la commission, les partenaires sociaux et les gouvernements pour la discussion constructive et tournée vers l'avenir de notre cas et pour la reconnaissance des développements et des efforts déployés par le gouvernement en la matière. Nous prenons bonne note des conclusions adoptées par la Commission de la Conférence. Elles seront transmises à l'équipe spéciale nationale et serviront également de base pour des consultations approfondies avec l'équipe d'experts du bureau régional de l'OIT qui viendra en Azerbaïdjan du 20 au 22 juin prochain. Les discussions doivent avoir lieu pendant la Conférence, et seront suivies d'une série de réunions bilatérales qui déboucheront sur des actions à prendre dans les mois à venir. Nous tenons à réaffirmer que notre pays s'est engagé à respecter et à mettre en œuvre pleinement ses obligations au titre des conventions de l'OIT. Nous continuerons donc à travailler avec les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées au sein du gouvernement, ainsi qu'avec l'assistance technique du BIT, sur la législation et les pratiques liées à la mise en œuvre de la convention en Azerbaïdjan.

Bélarus (ratification: 1956)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement du Bélarus a examiné le rapport de 2022 de la commission d'experts et se voit dans l'obligation de réaffirmer, à son grand regret, que, comme par le passé, les arguments de la partie biélorusse concernant le respect de la convention, la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et la situation après les élections présidentielles de 2020 ne sont pas pris en compte.

La position concernant le cas du Bélarus n'est fondée que sur les plaintes du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP), de la Confédération syndicale internationale (CSI), d'IndustriALL Global Union et d'autres structures. Leurs analyses et leurs allégations sont souvent conditionnées par des motivations politiques; leurs dirigeants ont une opinion biaisée et incorrecte s'agissant du sens donné au développement et du choix géopolitique du Bélarus et cette opinion ne devrait pas servir de critère à la formation d'une perception objective de la situation dans le pays.

Il apparaît aujourd'hui clairement que le brusque changement négatif des analyses faites par les organes de contrôle de l'OIT s'agissant du Bélarus est exclusivement lié aux événements politiques qui se sont produits dans le pays.

Le gouvernement insiste sur le fait qu'une telle approche est injuste, contreproductive et totalement inacceptable et qu'elle peut devenir un obstacle sérieux au développement des relations constructives concernant la mise en œuvre des recommandations, tant à l'intérieur du pays qu'avec des représentants de l'OIT.

Des événements de nature purement politique, sans lien avec le dialogue social dans le domaine du travail, ne devraient pas servir de fondement à l'analyse de la situation concernant la convention nº 87.

Dans le même temps, les plaintes que l'OIT a reçues témoignent de la volonté de leurs auteurs d'amener délibérément et indûment des questions politiques dans la sphère de compétence de l'OIT dans le but d'exercer une pression sur le pays par l'intermédiaire de cette Organisation internationale respectée.

Compte tenu de ce qui précède, ainsi que des recommandations de la commission d'experts, le gouvernement estime qu'il est nécessaire de formuler les commentaires ci-après.

Mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête

Le gouvernement prend note avec un profond regret de l'analyse négative qui est faite des efforts qu'il déploie pour nouer des relations constructives avec les partenaires sociaux et l'OIT en vue de mettre en œuvre les recommandations adressées à la partie biélorusse

Le gouvernement accorde aux commentaires et aux recommandations des organes de contrôle de l'OIT toute l'attention qu'ils méritent. Ceci étant, les organes de l'OIT devraient adopter une approche plus critique par rapport à la teneur des plaintes qu'ils reçoivent et ne devraient pas fonder leur position sur des données non confirmées. Les plaintes des syndicats ne sont pas toujours motivées par une situation objective et ne reflètent pas toujours la réalité des faits.

Nous pensons que la position d'ouverture du gouvernement et le fait que celui-ci est prêt à dialoguer de manière constructive avec les partenaires sociaux et l'OIT constituent une bonne base à la poursuite des échanges sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête qui supposent intrinsèquement que tous les acteurs concernés œuvrent systématiquement sur le long terme à l'amélioration du dialogue social, en tenant obligatoirement compte des réalités et des intérêts nationaux du Bélarus.

Le gouvernement a déjà pris une série de mesures ciblées qui ont eu pour effet de mettre pleinement en œuvre certaines recommandations; des progrès substantiels ont été accomplis sur la voie de l'application des autres.

Ainsi, les recommandations de la commission d'enquête ont été portées à l'attention de la population. Des mesures systématiques ont été prises pour informer les représentants du pouvoir judiciaire et les autorités de poursuite du fait qu'il est nécessaire d'examiner attentivement les plaintes pour discrimination antisyndicale. Un mécanisme supplémentaire de protection des droits syndicaux a été mis en place: le Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans les domaines social et du travail (ci-après le Conseil tripartite) s'est vu confier la fonction d'organisme tripartite indépendant qui jouit de la confiance de toutes les parties intéressées. Des mesures ont été prises pour libéraliser l'enregistrement des syndicats: la commission républicaine d'enregistrement a été dissoute, et la prescription relative à l'obligation de compter au moins 10 pour cent des effectifs pour former un syndicat a été

supprimée. Le gouvernement suit constamment les questions relatives aux relations entre la direction des entreprises et les syndicats en affirmant sans ambages qu'il considère que l'ingérence des dirigeants d'entreprise dans les activités des organisations syndicales est inadmissible.

Il convient de souligner que le gouvernement ne cesse de suivre clairement les accords conclus et les plans élaborés conjointement avec l'OIT en vue de mettre en œuvre les recommandations.

Comme suite aux travaux de la mission de contacts directs menée dans le pays en 2014, avec le soutien de l'OIT, plusieurs activités de coopération technique internationales ont été menées dans le but de mettre en œuvre certaines recommandations de la commission d'enquête.

Même si, à l'heure actuelle, les propositions de la mission de contacts directs ont été mises en œuvre avec succès, le gouvernement souhaite poursuivre ses échanges avec l'OIT, tant sur l'application des recommandations que sur un plus large éventail de questions qui servent les buts et les objectifs de l'Organisation.

Le gouvernement renouvelle son engagement en faveur des principes et droits fondamentaux au travail et se dit prêt à poursuivre les échanges constructifs avec les partenaires sociaux et le Bureau international du Travail sur des sujets de préoccupation ainsi que sur un plus large éventail de questions d'ordre social et professionnel, pour autant que soient pris en compte les réalités et les intérêts souverains de la République du Bélarus.

Recommandation nº 8 de la commission d'enquête

Traduire en justice les auteurs d'infraction

Dans leurs recommandations, les organes de contrôle de l'OIT renvoient à la recommandation nº 8 de la commission d'enquête selon laquelle une protection adéquate, voire une immunité contre la détention administrative, devrait être accordée aux dirigeants syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs libertés civiles.

Il convient de noter que cette recommandation ne signifie nullement que les travailleurs syndiqués ne sont pas tenus d'assumer leurs responsabilités en cas d'acte illicite. En outre, la nécessité de respecter l'état de droit dans l'exercice des droits reconnus par la convention nº 87 est consacrée au paragraphe 1 de l'article 8 de ladite convention de l'OIT.

À ce propos, nous considérons qu'il est nécessaire d'insister sur le fait que toute allégation selon laquelle des militants syndicaux ont été traduits en justice du simple fait qu'ils ont participé à des manifestations pacifiques et à des grèves légales est fausse et entièrement infondée. Des motifs juridiques graves ont conduit à traduire en justice les citoyens qui avaient commis des actes interdits par la loi.

Par conséquent, tout appel à la libération des militants syndicaux, qui faut-il le souligner ont été jugés responsables d'actes contraires à la loi, et à l'abandon de toutes les charges à leur encontre est absolument dénué de fondement.

Impartialité et indépendance de la justice, procès équitable

Le principe de l'état de droit est respecté au Bélarus. L'État garantit les droits et les libertés des citoyens, consacrés par la Constitution et la législation et énoncés dans les obligations internationales.

En vertu des dispositions de l'article 60 de la Constitution, toute personne se voit garantir la protection de ses droits et libertés par un tribunal compétent, indépendant et impartial.

Les juges, dans l'administration de la justice, sont indépendants et uniquement assujettis à la loi. L'ingérence dans les activités des juges est inacceptable et engage la responsabilité de l'auteur d'un tel acte devant la loi.

Les procès sont publics dans tous les tribunaux. Les audiences à huis clos sont autorisées dans les cas prévus par la loi, dans le respect de toutes les règles de procédure.

La justice est rendue sur la base de la compétitivité et de l'égalité des parties dans la procédure.

Les décisions de justice s'imposent à tous les citoyens et tous les fonctionnaires.

Les parties et les personnes qui participent à la procédure ont le droit d'interjeter appel contre toute décision, condamnation ou autre décision judiciaire.

Rien n'empêche un citoyen de saisir la justice.

Enregistrement des syndicats

Examen des questions d'enregistrement dans le cadre du Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans les domaines social et du travail

Au Bélarus, dans la législation, tout a été fait pour garantir que les syndicats et leurs structures organisationnelles puissent parvenir au terme de la procédure d'enregistrement officiel.

Les décisions qui portent atteinte au droit des citoyens de s'affilier à des syndicats sont prises dans le strict respect de la législation actuelle, sur la base du principe selon lequel une considération maximale est accordée aux intérêts et aux droits des citoyens et des syndicats.

Afin d'élargir leurs possibilités en matière d'obtention d'une adresse légale, les syndicats peuvent être domiciliés non seulement à l'adresse où se trouve l'employeur, mais aussi à n'importe quelle autre adresse.

Comme le montre la pratique, aujourd'hui, la nécessité de confirmer la présence d'une adresse légale ne constitue pas un obstacle à l'enregistrement des syndicats.

Les refus d'enregistrement sont rares et se font pour des raisons objectives qui, la plupart du temps, ne sont pas liées à l'absence de confirmation d'une adresse légale. Les principales raisons d'un refus sont le non-respect, par le syndicat, des dispositions de la loi relatives à la procédure de création d'organisations syndicales et de soumission de toutes les informations et de tous les documents nécessaires aux autorités chargées de l'enregistrement.

Étant donné que, si la procédure de création d'un syndicat est suivie, les documents relatifs à l'enregistrement, une fois que les problèmes constatés ont été résolus, peuvent être à nouveau soumis aux autorités chargées de l'enregistrement, le refus d'enregistrer un syndicat n'équivaut pas à une interdiction de création d'un syndicat (sa structure organisationnelle) et ne constitue pas un obstacle insurmontable à l'enregistrement.

Les questions relatives à l'enregistrement des syndicats pourront être examinées par le Conseil tripartite lorsque celui-ci reprendra ses travaux (après amélioration de la situation épidémiologique).

Cela étant, l'examen de toute question dans le cadre du Conseil tripartite n'est opportun que si les documents que les parties lui soumettent confirment réellement l'existence d'un problème. Si tel n'est pas le cas, les membres du conseil n'auront pas de raison d'examiner la question ni d'en débattre.

Organisation et tenue de manifestations collectives publiques

Réception et utilisation d'aide étrangère gratuite

Le gouvernement note avec regret que ses arguments concernant les conséquences potentiellement destructrices de la mise en œuvre de recommandations visant à affaiblir le contrôle, par l'État, des fonds qui entrent dans le pays depuis l'étranger et à supprimer la responsabilité des structures syndicales en cas d'infraction pendant les manifestations collectives ne sont pas pris en compte.

La procédure établie dans le pays pour recevoir l'aide étrangère gratuite est liée, sans raison valable, aux articles 5 et 6 de la convention nº 87. Or ces articles ne contiennent pas de dispositions sur le droit des syndicats de recevoir une assistance financière gratuite ou autre pour mener des activités politiques et agiter le peuple.

La législation nationale n'interdit pas aux syndicats de recevoir une aide étrangère gratuite. Cependant, elle définit les conditions (buts) quant à l'utilisation de l'aide étrangère gratuite et prévoit que cette aide doit être enregistrée selon les prescriptions. La procédure d'enregistrement est simple et peut être rapidement menée à terme.

Aucune réception d'aide étrangère gratuite n'a été refusée. Il n'y a eu aucun cas de liquidation de syndicats pour violation de la procédure relative à l'utilisation de cette aide.

Il n'en reste pas moins que le fait d'offrir à des forces externes la possibilité de subventionner des manifestations collectives dans le pays peut être utilisé dans le but de déstabiliser la situation sociopolitique et socio-économique, déstabilisation qui, à son tour, a des effets extrêmement néfastes sur la vie de la société et le bien-être des citoyens.

S'il est interdit de bénéficier d'une aide étrangère gratuite à des fins d'activités politiques et d'agitation, c'est pour favoriser les intérêts de la sécurité nationale et la nécessité de bannir tout risque d'influence préjudiciable exercée par des forces externes dans le but de déstabiliser la situation sociopolitique et socio-économique.

La procédure actuelle relative à l'organisation et à la tenue de manifestations collectives dans le pays n'entre pas en conflit avec les principes de la liberté syndicale et est pleinement conforme aux dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Les normes de la législation qui prévoient des sanctions en cas de violation de la procédure relative à l'organisation et à la tenue de manifestations collectives, aux conséquences préjudiciables graves, visent à prévenir les actes illégaux dangereux pour la société, lesquels constituent une menace réelle pour la vie et la santé des citoyens.

Au cours de manifestations collectives, les syndicats doivent respecter l'ordre public et ne devraient a priori pas autoriser des actions qui feraient perdre à l'événement son caractère pacifique et nuiraient gravement aux citoyens, à la société et à l'État.

La sanction prévue par la loi pour les organisateurs de manifestations collectives, qui causent des préjudices importants, nuisent aux droits et aux intérêts des citoyens et des organisations, ainsi qu'à l'État ou aux intérêts du public, n'est pas et ne devrait pas être

objectivement interprétée comme un moyen de dissuader les citoyens et les syndicats d'exercer leur droit à la liberté de réunion pacifique.

Seul un tribunal peut décider de mettre un terme aux activités d'un syndicat pour violation de la loi sur les manifestations collectives ayant causé des préjudices importants, ayant nui aux droits et aux intérêts des citoyens, des organisations, de la société et de l'État.

Les modifications apportées à la loi sur les manifestations collectives ne contiennent pas de dispositions qui interdisent aux citoyens d'exercer leur droit de réunion pacifique dans le but de protéger leurs droits et leurs intérêts légitimes. La modification de ladite loi vise l'organisation, la préparation et la commission d'actes qui portent atteinte à l'indépendance, à l'intégrité territoriale et à la souveraineté de l'État, aux fondements de l'ordre constitutionnel et à la sécurité publique par l'organisation d'émeutes massives, la conduite d'actes de vandalisme associés à des dommages matériels ou à la destruction de biens, la saisie de bâtiments et de structures, ainsi que d'autres violations flagrantes de l'ordre public, ou la participation active à de tels actes.

Compte tenu de la pression politique et économique sans précédent qui pèse sur le Bélarus et qui vise à affaiblir son potentiel économique, à ralentir le développement et à abaisser le niveau de vie des citoyens, nous pensons que l'assouplissement de la responsabilité en cas de violation de la procédure relative à la tenue de manifestations collectives et la suppression des restrictions concernant l'utilisation de l'assistance financière étrangère aux fins d'activités politiques et d'agitation contribueront à créer les conditions propices au renforcement de l'influence extérieure destructrice sur la situation du pays, ce qui ne sert pas les intérêts nationaux du Bélarus.

Droit de grève

La procédure actuelle relative à l'organisation et à la conduite de grèves au Bélarus ne contredit pas les normes internationales du travail et permet aux citoyens d'exercer pleinement leur droit de mener une grève légale dans le but de régler un conflit collectif du travail.

Conformément à l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les États sont tenus d'assurer le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays.

Au Bélarus, une grève est le refus temporaire et volontaire des travailleurs d'exercer leurs fonctions (en totalité ou en partie) dans le but de régler un conflit collectif du travail (article 388 du Code du travail).

D'après l'article 22 de la loi sur les syndicats, les syndicats ont le droit d'organiser et de mener des grèves conformément à la loi, tandis que les revendications politiques sont interdites pendant les grèves menées à l'initiative de syndicats.

L'interdiction de revendications politiques pendant une grève est également consacrée par la troisième partie de l'article 388 du Code du travail de la République du Bélarus.

Les actions revendicatives non autorisées qui ont eu lieu dans la République et les tentatives d'organiser un mouvement de grève dans les entreprises sans tenir compte des prescriptions de la loi n'ont rien à voir avec l'exercice des droits et libertés syndicaux mené dans le but de protéger les travailleurs ou les droits sociaux et économiques des citoyens ni avec les tâches que les syndicats doivent accomplir.

Les organisateurs de protestations illégales dans les entreprises, en poursuivant des objectifs purement politiques éloignés de la réalisation des droits et libertés des travailleurs, ont délibérément trompé les travailleurs quant à la légalité de ces agissements, en remplaçant des concepts juridiques tels que la grève et la manifestation collective.

Les autorités ont, quant à elles, appelé à maintes reprises les citoyens à répondre de manière nuancée et prudente aux appels à la participation à des manifestations collectives appelées mouvement de grève, et à ne pas succomber aux provocations qui poussent à causer des préjudices économiques aux entreprises et à l'État et à violer les droits et intérêts d'autres citoyens.

La mise en œuvre de propositions visant à légaliser les grèves à caractère politique ne contribuera guère à l'exercice du droit des syndicats de mener leurs activités en toute liberté, car cela donnera davantage de possibilités d'abus à différentes structures destructives et servira à saper le potentiel économique de la République, ce qui défend les intérêts d'aucune partie au dialogue social.

Les informations présentées dans les plaintes des syndicats concernant des citoyens qui seraient la cible de discrimination, de pression et de répression du simple fait de l'exercice de leur droit de participer à une grève pacifique ne correspondent pas à la réalité.

Il n'y a pas eu de grève légale dans les entreprises de la République.

Les citoyens, représentés dans les plaintes comme étant des travailleurs ayant subi des actions répressives de la part des employeurs et de l'État, sont légitimement responsables d'un point de vue disciplinaire ou administratif de violations précises de la discipline du travail et d'autres dispositions de la loi.

Ainsi, il semble illogique, incorrect et totalement infondé de dire que ces travailleurs ont fait l'objet de mesures répressives du simple fait qu'ils avaient participé à des grèves prétendument pacifiques et légales et que, par conséquent, ils doivent être libérés et réintégrés dans leur travail (etc.), et recevoir des compensations financières.

Consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs

Dans la République du Bélarus, un système de partenariat social, dans le cadre duquel les organismes publics, les associations d'employeurs et les syndicats échangent sur le développement et la mise en œuvre de la politique socio-économique de l'État, a été créé et fonctionne bien.

L'élaboration de projets d'actes juridiques normatifs régissant les questions d'ordre social et de la sphère du travail se fait avec la participation directe des partenaires sociaux.

S'agissant des propositions relatives à la modification de la réglementation du Conseil des ministres de la République du Bélarus (approuvée par l'ordonnance nº 193 du 14 février 2009), nous considérons qu'il est nécessaire de rappeler que les projets de décision du gouvernement sur des questions concernant les droits et les intérêts des citoyens dans le domaine du travail et dans la sphère socio-économique, conformément à ladite réglementation, sont envoyés pour commentaire ou proposition à la Fédération des syndicats du Bélarus, en tant que centrale syndicale nationale, la plus grande association indépendante et volontaire de syndicats de la République qui représente plus de 4 millions de personnes, ce qui en fait l'organisation de travailleurs la plus représentative.

Cette approche ne contrevient ni aux principes ni aux normes et permet de tenir compte, dans toute la mesure possible, des intérêts des travailleurs pendant les consultations et au cours de l'élaboration des textes législatifs.

Règlement des conflits du travail

Le gouvernement réaffirme qu'il souhaite poursuivre son travail conjoint avec les partenaires sociaux et l'OIT pour améliorer le système de règlement des conflits du travail.

Le gouvernement remercie vivement le Bureau international du Travail pour son assistance s'agissant de l'amélioration du fonctionnement du Conseil tripartite qui a été créé avec l'appui consultatif du Bureau international du Travail en tant qu'organisme qui jouit de la confiance de toutes les parties et qui a pour but d'examiner la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et de régler d'autres problèmes de communication avec les partenaires sociaux, y compris d'étudier les plaintes déposées.

Par conséquent, à ce stade, il incombe au Conseil tripartite (hors procédure judiciaire) d'examiner les points soulevés par les syndicats. Cela étant, le gouvernement est prêt à avancer sur la voie de la poursuite de l'amélioration de cette fonction du conseil ou par la création d'une autre structure.

Le gouvernement espère poursuivre le dialogue ouvert et constructif avec l'OIT afin de garantir le développement progressif et harmonieux de la République du Bélarus ainsi que le bien-être et la prospérité de ses citoyens.

Il n'en reste pas moins que le gouvernement est extrêmement préoccupé par le fait qu'aujourd'hui, plusieurs pays, ainsi que des structures et des organisations étrangères, contribuent activement à déstabiliser la situation dans la République du Bélarus au lieu de développer une coopération mutuellement bénéfique et de renforcer la solidarité mondiale et la cohérence des politiques dans les sphères économiques, sociales et d'autre nature.

Une attaque agressive et de grande ampleur a été lancée contre notre pays dans le domaine de l'information et des manœuvres sont déployées pour donner une image extrêmement négative de l'État sur la scène internationale. Le but de toutes ces actions est de justifier les sanctions sans précédent et insensées prises contre les entreprises, les organisations et les fonctionnaires du Bélarus.

Au grand regret du gouvernement, des pays qui lui sont hostiles et plusieurs structures instrumentalisent le forum qu'est l'OIT pour porter des accusations infondées contre la République du Bélarus, qui n'ont rien à voir avec la situation réelle.

Compte tenu de la situation actuelle, le gouvernement saurait gré aux organes de l'OIT d'adopter une attitude impartiale s'agissant des processus engagés dans le pays et de refuser les analyses critiques hâtives des actions menées par les autorités nationales dans le but de rétablir l'ordre public dans le pays.

Le gouvernement demande que le «cas du Bélarus» fasse l'objet d'un examen objectif et complet qui tienne compte de tous les arguments, commentaires et informations qu'il a présentés.

Discussion par la commission

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Protection sociale** – Je vous remercie de me donner l'occasion de m'exprimer devant la

commission au sujet de l'application de la convention par le Bélarus, et de l'application des conclusions de la commission d'enquête.

L'an dernier, des critiques ont été adressées au gouvernement et des recommandations ont été formulées. J'espère que nous serons en mesure de rendre compte des progrès accomplis, et je m'efforcerai de le faire. Je suis sûr que chacun aura pris connaissance des conclusions de la commission d'enquête et se rendra compte à quel point la situation est contrastée.

Tout d'abord, en ce qui concerne les recommandations, le gouvernement biélorusse a informé le Bureau international du Travail (BIT) que l'application des conclusions tiendrait compte de la situation réelle et du préjudice potentiel pour les intérêts nationaux. En effet, parmi les 12 recommandations, certaines n'ont suscité aucun doute quant à leur possible application. Elles ont été clairement et rapidement appliquées. Par exemple, nous avons diffusé rapidement et largement les conclusions de la commission d'enquête en prenant des mesures pour informer le pouvoir judiciaire et le bureau du procureur de la nécessité d'un examen détaillé des plaintes pour une éventuelle discrimination antisyndicale et, à cette fin, nous avons organisé une série de séminaires en collaboration avec le BIT.

En ce qui concerne la simplification de l'enregistrement, des décisions ont été prises pour modifier l'obligation légale de 10 pour cent des employés pour créer un syndicat. Parmi les 12 recommandations, certaines requièrent des actions de nature plus globale et générale. Par exemple, le gouvernement du Bélarus a l'intention de revoir le système juridique et le système de résolution des conflits en collaboration avec les partenaires sociaux. Il est évident que de telles recommandations doivent impliquer un lien systémique avec les partenaires sociaux, sans calendrier précis quant à leur mise en œuvre. Pour de nombreux pays, et pas seulement le Bélarus, il s'agit d'un travail constant.

Pour ce qui est des recommandations relatives à la législation sur les événements de masse, je tiens à souligner que, au Bélarus, il n'existe pas de règles propres à ce secteur. Tous sont égaux devant la loi et tous sont également tenus de la respecter. En ce qui concerne l'aide étrangère gratuite, il n'y a pas d'interdiction légale de la recevoir mais la loi définit clairement les objectifs de son utilisation et son ordre d'enregistrement. Je tiens à souligner que ces règles et règlements s'appliquent à toutes les personnes morales.

Un sujet de préoccupation soulevé par la commission d'experts concerne le fait que l'interdiction présumée de recevoir de l'aide étrangère gratuite est en violation de la convention. Je tiens à noter que, bien que l'application de la conclusion de la commission d'experts pose actuellement des difficultés, la liquidation des syndicats ne peut être décidée que par décision de justice. Au cours des vingt dernières années, il n'y a eu aucun cas de liquidation d'un syndicat pour utilisation abusive d'une aide étrangère gratuite.

Pour en venir à la question des manifestations de masse, la législation biélorusse actuelle ne constitue pas en fait une entrave à la liberté de réunion. Il existe certaines limitations quant aux objectifs, qui peuvent trouver leur origine dans la sûreté et la sécurité de l'État et du public et qui sont pleinement conformes aux normes internationales en matière de droits civils et politiques. La dissolution de syndicats pour l'organisation d'événements de masse est également une chose qui ne s'est pas produite. En tant que telle, la pratique de l'application de notre règlement parle d'elle-même.

Je voudrais maintenant parler des grèves. La question des grèves n'est pas couverte par les recommandations. Cependant, depuis plusieurs années, la commission d'experts a demandé diverses modifications du Code du travail en ce qui concerne la réglementation de

l'organisation et de la tenue des grèves. Sur ce point, la position du gouvernement est claire et bien connue. Toutes les garanties nécessaires au droit de grève d'un citoyen au Bélarus sont prévues par les dispositions constitutionnelles ainsi que par le Code du travail et la loi sur les syndicats. La grève est une possibilité extrême de résolution des conflits – un dernier recours – et il existe donc des conditions pour le règlement des conflits par les pourparlers et la conciliation. Nous pensons que la législation biélorusse, dans ce domaine, ne pose aucun obstacle au respect des normes de l'OIT.

Une autre question importante sur laquelle je voudrais attirer votre attention est la suivante. La question de l'application des recommandations a toujours évolué de manière positive. En 2009, le Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail a été créé. Son mandat a été conçu en liaison avec les partenaires sociaux et l'OIT. Le Conseil tripartite a servi de principal forum de discussion sur les questions d'actualité relatives à l'application des droits, notamment la liberté d'association et la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête, ainsi que sur les éventuelles modifications législatives. La commission a pris note de ces mesures positives.

En 2009, des progrès ont été constatés en termes de mise en œuvre par le Bélarus des conclusions de la commission d'enquête. Lors de la mission de contacts directs qui s'est tenue à Minsk en 2014, il a également été noté plusieurs éléments de pluralisme syndical. Ce sont là quelques-unes des mesures positives prises par le gouvernement pour promouvoir le tripartisme. Un autre exemple concerne le fait que pour la première fois, en 2017, le Bélarus ne figurait pas sur une liste restreinte et que les obligations concernant les rapports relatifs à la convention ont été soumises à un cycle régulier de rapports.

De l'avis général au sein de l'OIT, la situation concernant la mise en œuvre des conclusions de la commission d'enquête a pris un tournant positif. Le Bélarus a fait preuve de bonne volonté en termes de coopération future. En 2019, nous avons célébré le centenaire de l'OIT; il s'agissait d'un événement majeur qui a été suivi par la ratification de la convention (nº 132) sur les congés payés (révisée), 1970, et de la convention (nº 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995. Ces conventions sont entrées en vigueur en février de l'année dernière.

Deux autres événements majeurs ont eu lieu – une conférence tripartite sur le dialogue social et des séances du Conseil tripartite au niveau des régions et des branches d'activité, qui ont impliqué une consultation avec des fonctionnaires de l'OIT sur les questions de tripartisme. Beaucoup a été fait pour faire avancer notre travail avec l'OIT et les efforts du gouvernement, à cet égard, ont été dûment notés par l'OIT.

Mais malheureusement, en 2020, les organes de contrôle de l'OIT ont changé d'avis et de toute évidence, les événements politiques en sont la cause. Après les élections politiques d'août 2020, les forces d'opposition destructrices ont tenté de prendre le pouvoir dans le pays, ce qui a donné lieu à des manifestations de rue illégales. J'attire votre attention sur le fait que ces manifestations n'avaient aucun lien avec les droits et libertés syndicales et que, dans ces circonstances, l'État a pris toutes les mesures nécessaires pour garantir l'ordre public et éviter le chaos et la déstabilisation de la situation dans le pays.

À l'heure actuelle, la République du Bélarus traverse une période difficile. Les pays occidentaux, en premier lieu les membres de l'Union européenne et les États-Unis d'Amérique, ainsi que les syndicats qui les représentent, cherchent à imposer des mesures coercitives unilatérales appelées à nuire non seulement aux entreprises, mais aussi aux personnes ordinaires, et à générer des tensions dans notre société.

Nous sommes profondément inquiets de constater que ce type de pression est exercé sur le Bélarus sous la forme d'une discréditation non fondée de notre pays. Il est de notoriété publique que les membres de l'opposition biélorusse qui se trouvent à l'étranger s'emploient activement à saper les efforts du gouvernement biélorusse en ayant recours à l'article 33 de la Constitution de l'OIT pour atteindre leurs objectifs politiques.

De telles tentatives peuvent porter gravement atteinte à la position d'autorité de l'OIT, révélant que des pays ou des groupes de pays sont capables de manipuler l'OIT à leurs propres fins. Le gouvernement du Bélarus demande à la commission d'empêcher toutes tentatives de politiser ses travaux. La commission devrait travailler exclusivement dans le cadre de ses attributions.

Le gouvernement de la République du Bélarus est prêt à s'engager dans un partenariat constructif qui ne se résume pas à de vaines paroles. Membre de longue date de l'OIT, la République du Bélarus s'attache à promouvoir les principes et les droits fondamentaux au travail. Le Bélarus a ratifié toutes les conventions fondamentales. Le pays a mis en place un ensemble complet de mesures de protection sociale couvrant tous les aspects de l'activité humaine et connaît par ailleurs un très faible taux de chômage. Il est évident que le Bélarus a réalisé des progrès et des développements significatifs en termes de respect des principes et droits fondamentaux au travail.

Membres travailleurs – Le gouvernement du Bélarus continue de violer impunément ses obligations au titre de la convention. La commission a déjà discuté de l'application de la convention par le Bélarus en 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2013, 2014, 2015 et 2021. Avant 2005, la commission a discuté du Bélarus au regard de cette convention en 1997, 2001, 2002 et 2003, ce qui a conduit à la création d'une commission d'enquête par le Conseil d'administration en 2003, et à l'adoption de son rapport en 2004. Notre commission est appelée à discuter à nouveau de ce cas.

Lors de nos discussions de l'an dernier, le représentant gouvernemental du Bélarus a proféré de sinistres menaces à l'encontre des syndicats indépendants après les avoir qualifiés d'ennemis de l'État. Nous avons condamné ces menaces et les avons portées à l'attention du Bureau et du Directeur général.

Aujourd'hui, la situation des syndicats indépendants, de leurs dirigeants et de leurs membres au Bélarus s'est dramatiquement détériorée. Le gouvernement s'engage dans la répression et la destruction intentionnelle et systématique des syndicats indépendants au Bélarus.

Tous les syndicats indépendants, leurs dirigeants et leurs membres font l'objet d'attaques incessantes. Le 19 avril 2022, plus de 20 dirigeants et militants du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP) ont été arrêtés par le Comité de sécurité de l'État, parmi lesquels Alexander Yaroshuk, président du BKDP et membre du Conseil d'administration de l'OIT, Siarhei Antusevich, vice-président du BKDP et Gennady Fedynich, dirigeant du Syndicat des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP). Ces personnes, ainsi que d'autres, ont été inculpées en vertu de l'article 342 de la première partie du Code pénal d'avoir organisé et préparé des actes perturbant gravement l'ordre public ou d'avoir pris une part active à ces actes, cette inculpation étant passible d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à quatre ans.

Le 13 mai, le conseil du BKDP s'est réuni et a nommé le président du Syndicat indépendant des mineurs et des travailleurs de la chimie du Bélarus (BNP), Maxime Pazniakou, comme président par intérim.

Le 17 mai déjà, Maxime Pazniakou a été arrêté par les autorités de l'État. Il a été condamné à quinze jours de détention administrative le 19 mai et cette peine aurait dû expirer aujourd'hui, mais il a été condamné à une autre période supplémentaire de quinze jours.

Le 18 mai, la vice-présidente du syndicat REP, Zinaida Mikhniuk, a été reconnue coupable, en vertu de l'article 368 du Code pénal, d'avoir insulté le Président de la République du Bélarus. Elle a été condamnée à deux ans d'emprisonnement dans une colonie pénitentiaire de sécurité générale.

Le 19 mai de cette année, les procureurs ont exigé que le BNP remette des documents syndicaux, notamment des informations sur les membres du syndicat. Des demandes similaires ont été adressées à d'autres affiliés du BKDP, tels que le Syndicat libre du Bélarus (SPB) et le Syndicat libre des travailleurs de la métallurgie (SPM).

Ces demandes ont été faites alors que tous les documents syndicaux avaient déjà été saisis par les forces de sécurité spécialisées, lors des perquisitions du 19 avril, soit un mois plus tôt.

Le 25 mai de cette année, des agents de sécurité sont arrivés au bureau du BNP situé à Soligorsk et Alexander Mishuk, président du BNP de la JSC «Belaruskali», a été emmené sans qu'aucune information ne lui soit donnée. Les agents syndicaux ont été fouillés, les téléphones portables et autres appareils des dirigeants syndicaux ont été confisqués, et les employés ont dû signer des accords de non-divulgation.

Au début du mois d'avril de cette année, le régime a désigné le syndicat REP comme une organisation extrémiste et a interdit toutes ses activités. Lorsque la direction du syndicat REP a cherché à savoir la raison de cette désignation, l'appareil de sécurité de l'État a réagi en intensifiant les perquisitions et les détentions.

Cette longue liste d'attaques intentionnelles, systématiques, injustifiées et inacceptables contre les syndicats indépendants du Bélarus ne couvre que la période des deux derniers mois et nous sommes profondément inquiets pour l'intégrité physique et la santé de nos collègues. Nous exigeons la libération immédiate de tous les dirigeants et responsables syndicaux et le retrait de toutes les accusations.

Le gouvernement doit de toute urgence inviter l'OIT à rendre visite à ces collègues en prison et à s'assurer de leur état. Les collègues qui ont été condamnés doivent voir leur condamnation annulée. En outre, le groupe des travailleurs souhaite insister sur l'absence persistante de progrès dans la mise en œuvre des observations et recommandations des organes de contrôle de l'OIT. Les travailleurs du Bélarus se voient encore refuser le droit de participer à des manifestations pacifiques et d'organiser des réunions syndicales.

Lors de la discussion qu'a tenue l'an dernier la commission au sujet du Bélarus, nous sommes arrivés à la ferme conclusion que les développements récents indiquaient un recul et une nouvelle régression de la part du gouvernement, vis-à-vis de ses obligations en vertu de la convention, et nous l'avons exhorté à prendre toutes les mesures nécessaires avant la présente Conférence pour mettre pleinement en œuvre toutes les recommandations en suspens de la commission d'enquête. La commission a décidé d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial du rapport.

Dans un rapport de mars 2021 sur le Bélarus, le Comité de la liberté syndicale a exprimé son profond regret devant les sérieux reculs du gouvernement du Bélarus par rapport à ses obligations constitutionnelles envers l'OIT et à son engagement à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête.

Nous sommes gravement alarmés par le fait que, non seulement le gouvernement ne met pas en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et même les observations du système de surveillance, mais qu'il procède également à l'élimination des syndicats indépendants. Un dirigeant d'un syndicat indépendant est considéré automatiquement comme une menace pour la sécurité, et traqué par les forces de sécurité pour le pousser à l'exil ou pour le mettre en prison.

Nous pouvons vous donner un exemple de l'impunité dont bénéficie le gouvernement du Bélarus face à ses obligations en matière de normes internationales du travail: alors que la recommandation nº 8 de la commission d'enquête prévoit que des mesures soient prises pour libérer tous les syndicalistes encore en détention et abandonner toutes les charges en lien avec leur participation à des manifestations pacifiques et à des actions revendicatives, le gouvernement a intensifié ses actions et procède à des arrestations massives de dirigeants et de membres syndicaux.

En outre, les travailleurs du Bélarus ne bénéficient toujours pas du droit de créer des syndicats sans autorisation préalable, ce qui est contraire à la convention ainsi qu'à la recommandation nº 2 de la commission d'enquête.

Le gouvernement ne prend aucune mesure pour répondre aux précédentes observations de la commission d'experts et aux conclusions de la commission qui ont été adoptées l'année dernière.

En ce qui concerne les obstacles à l'enregistrement des syndicats dus à l'obligation de disposer d'une adresse légale, nous notons de nouveaux cas de refus d'enregistrer les organisations principales des affiliés du BKDP, qui ont eu lieu après la dernière séance de la présente commission. L'enregistrement de plusieurs syndicats a été récemment révoqué. Le gouvernement n'a pas fourni d'informations au système de contrôle, tels que, notamment, les rapports à la commission d'experts sur les réformes législatives que la commission avait demandés l'an dernier. Aucun progrès n'a été constaté.

La tendance à la régression dans la législation se poursuit, comme le décret présidentiel qui continue à exiger une autorisation préalable pour l'enregistrement des aides gratuites et restreint l'utilisation de ces aides. La loi sur les activités de masse restreint encore davantage les prescriptions relatives à l'organisation d'événements publics, etc. Le Code pénal, qui a été modifié, comporte de nouvelles restrictions et de nouvelles sanctions. Le gouvernement n'a rien fait pour modifier le Code du travail afin de le rendre conforme à la convention.

En conclusion, dix-huit ans après la commission d'enquête, le groupe des travailleurs constate qu'aucun progrès n'a été réalisé en ce qui concerne la mise en œuvre de ses recommandations. Au contraire, la situation s'est dramatiquement détériorée, aussi bien dans le droit que dans la pratique. Il est urgent de régler le problème de l'impunité dont jouit l'ensemble du système de surveillance.

Dans le cadre de la discussion que nous avons aujourd'hui à propos de ce cas, il convient d'envoyer un signal clair que la Constitution et le système de contrôle de l'OIT doivent être respectés, et que des mesures appropriées doivent être prises à cet égard.

Membres employeurs – Je tiens à remercier la représentante gouvernementale pour ses observations au nom du gouvernement du Bélarus.

Comme les membres travailleurs l'ont indiqué, la commission d'experts a formulé 14 observations sur le cas du Bélarus depuis 1997 et la discussion la plus récente de ce cas et de l'application de la convention par la commission a eu lieu en 2021.

Dans ses conclusions de 2021, la commission se disait profondément préoccupée par le fait que, dix-sept ans après le rapport de la commission d'enquête, le Bélarus n'a pas pris de mesures pour répondre à la plupart des recommandations de la commission. Dans les conclusions de 2021, la commission a exhorté le gouvernement à rétablir, sans délai, le plein respect des droits et libertés des travailleurs, à mettre en œuvre la recommandation nº 8 de la commission d'enquête garantissant une protection adéquate contre la détention administrative des responsables syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs libertés civiles, de prendre des mesures pour la libération de tous les syndicalistes qui restent en détention et l'abandon des charges liées à la participation à des actions de protestation pacifique, de s'abstenir d'arrêter, de détenir ou de participer à des actes de violence, d'intimidation ou de harcèlement, y compris le harcèlement judiciaire des dirigeants et des membres de syndicats menant des activités syndicales légales, ainsi que l'obligation d'enquêter sans délai sur les cas présumés d'intimidation ou de violence physique, par le biais d'une enquête judiciaire indépendante.

De plus, les conclusions de la commission de 2021 appellent le gouvernement à veiller à ce qu'il ne subsiste aucun obstacle à l'enregistrement des syndicats, en droit comme dans la pratique. En outre, les conclusions de la commission de 2021 soulèvent également la question de la demande du Président du Bélarus de créer des syndicats dans toutes les entreprises privées d'ici à 2020 et la commission demande instamment – dans les termes les plus forts – au gouvernement de s'abstenir d'interférer dans le cadre de la création de syndicats dans les entreprises privées et de mettre immédiatement fin à son intervention dans le cadre de la création de syndicats, tout en s'abstenant de faire preuve de favoritisme envers un syndicat particulier dans les entreprises privées.

En outre, les conclusions de la commission de 2021 traitaient également de la question de l'organisation de manifestations de masse par les syndicats, et exhortant le gouvernement à modifier la loi sur les activités de masse, à abroger l'ordonnance nº 49 du Conseil des ministres et à répondre aux préoccupations soulevées par les syndicats concernant l'organisation pratique et la tenue de manifestations de masse.

Les conclusions de la commission de 2021 traitaient également des recommandations relatives au fonctionnement du Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail. En 2021, la commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT, a demandé au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les mesures prises en ce qui concerne la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et de celles de la commission de 2021, de même que des années précédant 2021, et de transmettre ces informations à la commission d'experts avant sa prochaine session. De plus, comme les membres travailleurs l'ont mentionné, les conclusions de la commission de 2021 ont placé la discussion de ce cas dans un paragraphe spécial de son rapport.

Cette année, les membres employeurs notent qu'il n'y a pas eu de progrès significatifs dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête ni dans celle des conclusions de la commission de 2021. Les employeurs notent que cela dénote un manque d'engagement du gouvernement à assurer le respect de ses obligations au titre de la convention, ainsi que de ses obligations en vertu de la Constitution de l'OIT. Cette situation est très préoccupante pour le groupe des employeurs. En outre, nous notons que les membres employeurs sont profondément préoccupés par les nouvelles allégations de poursuites pénales, d'arrestations et d'emprisonnement de syndicalistes, en particulier les allégations concernant des événements survenus au cours des deux derniers mois.

Les membres employeurs rappellent que la pleine reconnaissance des libertés civiles, en particulier la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de réunion, le droit de ne pas faire l'objet d'une arrestation ou d'une détention arbitraire et le droit à un procès équitable par un système judiciaire indépendant et impartial, sont des conditions préalables fondamentales à tout exercice significatif de la liberté d'association pour les travailleurs et les employeurs et sont nécessaires au plein respect de la convention. Les membres employeurs notent que, selon les preuves dont on dispose, ces libertés ont été grossièrement violées par le gouvernement du Bélarus après l'élection présidentielle d'août 2020. Par conséquent, nous devons profiter de ce moment pour exprimer notre profonde préoccupation quant à la détérioration des circonstances concernant la promotion et la protection de la liberté d'association.

En ce qui concerne la question de l'enregistrement, les membres employeurs notent que le gouvernement n'a pas fourni d'explications supplémentaires sur l'enregistrement du BKDP, du SPB et du syndicat REP, et que ce manque d'informations est préoccupant. Nous en venons à la préoccupation identifiée par la commission d'experts concernant la réunion télévisée entre le président de la Fédération des syndicats du Bélarus et le Président Lukashenko, au cours de laquelle ce dernier a demandé instamment la création de syndicats dans toutes les entreprises privées d'ici à la fin de 2020, sous peine de liquidation de ces entreprises privées. Les employeurs notent que, conformément à l'article 2 de la convention, la liberté d'association implique et exige que les travailleurs et les employeurs puissent décider librement, sans ingérence de l'État, de constituer ou non des organisations de leur choix. Par conséquent, les employeurs demandent au gouvernement de s'abstenir de toute ingérence dans la création de syndicats au sein des entreprises privées, en particulier en ce qui concerne l'obligation de créer un syndicat particulier sous la menace de la liquidation de cette entreprise.

Passant à la question de l'assistance financière, les employeurs notent que l'acceptation par une organisation nationale de travailleurs ou d'employeurs de l'assistance financière d'une organisation internationale de travailleurs ou d'employeurs sans que l'approbation du gouvernement soit nécessaire et sans que des sanctions soient prévues en cas de réception d'une telle assistance financière fait partie du droit prévu à l'article 5 de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs. Le droit d'organiser des réunions et des manifestations publiques constitue un aspect important des activités des organisations d'employeurs et de travailleurs prévues au titre de l'article 3 de la convention. Compte tenu de ce qui précède, la loi révisée sur les activités de masse, ainsi que le règlement qui l'accompagne, qui limite le recours à une aide sous forme de gratifications étrangères en vue de l'organisation de manifestations de masse, restreignent indûment les syndicats dans la possibilité de mener leurs activités publiques. Par conséquent, les employeurs demandent instamment au gouvernement d'amender la loi sur les activités de masse et les règlements qui l'accompagnent, en particulier, en vue de définir clairement les motifs de refus des demandes d'organisation de manifestations syndicales de masse, conformément aux principes de la liberté d'association, d'élargir, et non de restreindre, le champ des activités pour lesquelles l'assistance étrangère et l'assistance financière peuvent être utilisées et d'abolir les sanctions imposées aux syndicats ou aux syndicalistes pour une seule violation de la législation respective. Les employeurs réitèrent également leur appel au gouvernement pour qu'il abroge l'ordonnance nº 49 du Conseil des ministres, telle que modifiée, afin de permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs d'exercer leur droit d'organiser des manifestations de masse, en droit comme dans la pratique.

Nous devons profiter de l'opportunité qui nous est donnée pour signaler simplement que nous n'aborderons pas les nombreuses observations de la commission d'experts sur le droit de grève, car les employeurs ont pour position que ce droit n'est pas couvert par la convention.

Permettez-moi de conclure en faisant à nouveau part de notre préoccupation quant à la détérioration de la situation dans le pays pour ce qui est de ses obligations en vertu de la convention.

Interprétation du russe: **Membre travailleur, Bélarus** – La Fédération des syndicats du Bélarus regroupe tous les domaines de la sphère économique et s'engage à travailler avec l'OIT pour développer le tripartisme et avec les partenaires sociaux sur l'amélioration de la législation et des pratiques et leur mise en œuvre. Nous avons maintenant l'occasion d'observer la condition réelle des travailleurs et des employeurs dans le pays et nous ne sommes pas d'accord avec les conclusions de la commission en ce qui concerne la non-application de la convention par le Bélarus.

Nous considérons que l'évaluation négative de la situation est politisée et biaisée. Je dois souligner en outre que d'autres pays européens ont fait état de cas de harcèlement des activités syndicales impliquant, par exemple, l'utilisation de gaz lacrymogènes par la police contre des manifestants syndicaux. En Belgique et en Allemagne, diverses actions ont été menées contre des mouvements syndicaux.

Selon la CSI, il y a une violation du droit de grève dans de nombreux pays européens; 41 pour cent des pays européens violent le droit à la liberté d'association. Nous avons des statistiques qui montrent que dans les pays d'Europe occidentale, l'OIT et la Conférence ne tiennent pas compte de ces problèmes. Il semblerait que notre cas soit examiné sur la base de fausses informations. Voici un exemple concret.

Selon les informations fournies par la commission d'experts, les travailleurs biélorusses se voient refuser le droit de grève et peuvent faire l'objet d'arrestations et de détentions. Ces informations ne correspondent pas à la réalité. Le droit de grève est inscrit dans notre Constitution. Il existe des règles de procédure pour l'organisation de grèves comme dans d'autres pays et cela est défini par la législation au Bélarus. Le syndicat est habilité à décider d'une grève dans l'intérêt du collectif de travail. Je dois souligner que de telles dispositions existent dans d'autres pays, comme l'Allemagne.

En ce qui concerne la pratique de ces dernières années, les comités d'entreprise n'ont pas pris une seule décision de grève lorsque des personnes étaient prétendument détenues pour des actions de grève. Ceci est totalement faux. En outre, les syndicats sont entièrement libres de déclarer une grève, comme en témoigne le fait que, ces derniers temps, nous avons des cas où la question de la grève a été soulevée par des travailleurs individuels et où, après examen par les comités professionnels au niveau régional, la décision de grève n'a finalement pas été prise. Cela témoigne de l'approche totalement ouverte et démocratique de la liberté d'association et du droit d'organisation dans notre pays.

Pour ce qui est des allégations d'intervention et d'ingérence de l'État dans les affaires syndicales, ainsi que des allégations de favoritisme, je tiens à dire ce qui suit: Actuellement, les organisations syndicales relevant du BKDP représentent moins d'un tiers des travailleurs. L'affirmation selon laquelle toute critique des syndicats à l'égard du gouvernement entraînerait des sanctions potentielles est totalement fausse. Il n'y a pas eu de cas où de telles mesures ont été prises. En outre, le gouvernement tient compte des propositions des syndicats, par exemple en matière de fixation des salaires, de garanties d'emploi et d'autres questions cruciales pour les travailleurs, comme cela peut être attesté et documenté.

Il est regrettable que l'OIT reçoive, pour examen par la commission, des allégations peu fiables concernant l'application de la convention par notre pays. D'autre part, les incidents réels de violation des droits du travail ne sont pas pris en compte. Malheureusement, certains pays,

en violation de la Charte des Nations Unies, ont imposé des mesures unilatérales contre le Bélarus. Cela va à l'encontre des principes des conventions de l'OIT et de la Constitution de l'OIT. Nous considérons qu'une telle situation est tout à fait négative et doit être inversée. Notre pays cherche simplement à assurer des conditions de travail décentes et le développement de tous les travailleurs et de tous les peuples.

Interprétation du russe: **Membre employeur, Bélarus** – En tant qu'employeurs du Bélarus, nous ne pouvons souscrire au rapport de la commission d'experts. En ce qui concerne l'application de la convention, qui repose sur des allégations infondées découlant des événements politiques d'août 2020, les prétendues actions de grève menées par une certaine partie de la population après les élections présidentielles étaient de nature entièrement politique. Elles n'étaient en aucun cas liées à la protection des intérêts sociaux et économiques dans les relations de travail.

Il n'y a pas eu d'appel à la grève par le mouvement syndical en tant que tel, et les entreprises continuent de fonctionner normalement. Nous considérons que ces événements sans rapport avec des relations de travail et un dialogue d'ordre normal ne devraient pas servir de base à l'évaluation de la situation du pays en matière de respect des dispositions de la convention en question aujourd'hui.

Cela est regrettable et contre-productif. Nous appelons l'OIT à adopter une approche plus critique des plaintes et à ne pas établir sa position sur la base de données non confirmées. Il est nécessaire d'adopter une position objective qui corresponde à la situation réelle sur le terrain.

L'année dernière, la commission d'experts a demandé une modification de la législation biélorusse sur le droit de grève. J'attire votre attention sur la discussion des années précédentes sur le fait que la convention ne peut pas nécessairement être utilisée pour la discussion du droit de grève ou invoquée à cette fin. Il faut souligner une fois de plus que le droit de grève n'est pas directement évoqué dans la convention. Il s'agit d'une question relevant des affaires internes à tout État et de la compétence nationale de l'État.

Les employeurs du Bélarus notent également que des mesures très concrètes ont été prises pour donner suite aux conclusions de la commission d'enquête afin de garantir l'application des conventions pertinentes et je demanderai aux participants de la commission de prendre note de ce qui s'est produit dans le passé de même qu'au cours de l'année dernière, lorsque des considérations plus politiques ont pris le dessus.

Je voudrais donner quelques exemples de ce qui a été fait dans la pratique et de l'utilisation généralisée du dialogue social. Un certain nombre de syndicalistes au sein des différents congrès et fédérations ont continué à promouvoir les intérêts des travailleurs sur une base tripartite. Dans le même temps, les employeurs se sont efforcés d'honorer le tripartisme pour parvenir à une convention collective par le biais du dialogue tripartite. Ces questions ont été évoquées au cours des missions de l'OIT, les accords conclus étant actuellement en cours d'application.

Le Bélarus a dû subir des sanctions sans précédent de la part des États-Unis d'Amérique contre les acteurs économiques, y compris les hommes d'affaires, ce qui a conduit à une guerre économique de facto contre les dirigeants et leurs biens, entravant la capacité d'investir, d'innover et de faire des affaires avec des partenaires occidentaux, ce qui a entraîné une réduction des revenus, des pertes d'emplois et une détérioration de la situation socio-économique en général.

Comme toujours, nous soulignons notre engagement à coopérer avec l'OIT et la commission afin d'assurer un processus sur les questions sociales dans un esprit de responsabilité collective et de respect afin de travailler sur une dynamique positive dans le pays en s'appuyant sur les mesures positives prises par le gouvernement de concert avec les partenaires sociaux afin de mettre en œuvre les recommandations de l'OIT.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. La **République de Macédoine du Nord**, le **Monténégro** et l'**Albanie**, pays candidats, et l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membres de l'Espace économique européen, ainsi que l'**Ukraine** s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail tels que le droit fondamental de s'organiser et la liberté d'association.

Nous encourageons vivement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris la convention. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application et de la mise en œuvre des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales, en particulier.

Nous sommes profondément préoccupés par la forte détérioration de la situation des droits de l'homme et du travail au Bélarus à la suite des élections présidentielles de 2020, qui n'ont été ni libres ni équitables. Ces préoccupations se sont encore aggravées depuis l'implication du Bélarus dans la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine.

La liberté de réunion et d'association pacifiques, la liberté d'opinion, d'expression et d'information, ainsi que la liberté des médias, en ligne et hors ligne, sont de plus en plus fortement restreintes, tandis que le droit syndical est activement opprimé au lieu d'être protégé.

L'UE et ses États membres condamnent avec la plus grande fermeté la violence employée par les autorités du Bélarus à l'encontre de manifestants pacifiques et les nombreux cas de détention, d'emprisonnement, de torture et de violence sexuelle, dans une tentative flagrante d'empêcher les travailleurs de s'associer pour résister à la répression des droits fondamentaux au travail par les autorités. Nous sommes d'autant plus préoccupés que ces attaques contre des militants et des responsables syndicaux se sont intensifiées en représailles apparemment directes de leur opposition à la participation du Bélarus à la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine.

Nous partageons entièrement les profondes préoccupations exprimées par le Directeur général de l'OIT au sujet des informations faisant état de l'arrestation de responsables syndicaux, notamment Alexander Yaroshuk, membre du Conseil d'administration de l'OIT, ainsi que Siarhei Antusevich, Maksim Pozniakov, Oleg Podolinski et Elena Yeskova. Nous sommes également préoccupés par les rapports faisant état de perquisitions menées par les forces de sécurité dans les locaux du BKDP et d'autres syndicats, et au domicile de dirigeants et d'employés syndicaux.

Nous exhortons une fois de plus les autorités à enquêter sans délai sur toutes les violations et tous les abus des droits de l'homme et du travail, de manière réellement indépendante et impartiale, et à demander des comptes à tous les responsables de ces violations. Nous attendons des autorités qu'elles assurent le plein respect des droits et libertés des travailleurs, qu'elles protègent le droit syndical, y compris le droit de grève, et qu'elles

libèrent immédiatement et sans condition toutes les personnes détenues arbitrairement, y compris les prisonniers politiques, les syndicalistes, les travailleurs et les membres de minorités nationales. Personne ne devrait être privé de sa liberté ou faire l'objet de sanctions pénales pour le simple fait d'organiser ou de participer à une manifestation ou une grève pacifique. En outre, toutes les accusations liées à la participation à une manifestation pacifique devraient être abandonnées.

Le cas des violations persistantes des conventions fondamentales de l'OIT par le Bélarus est régulièrement à l'ordre du jour de cette commission depuis 1997. Aucun progrès significatif n'a été réalisé en vue d'une mise en œuvre, même partielle, des recommandations de la commission d'enquête de 2004.

Le Bélarus doit intensifier ses efforts sans plus tarder et viser la mise en œuvre complète des recommandations de la commission d'enquête, remplissant ainsi les obligations qu'il s'est lui-même engagé à respecter en étant Membre de l'OIT et, en outre, en ratifiant volontairement et de plein gré les huit conventions fondamentales de l'OIT.

Nous exhortons à nouveau vivement le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, à modifier la loi sur les syndicats, le Code du travail, la loi sur les activités de masse et le règlement qui l'accompagne, ainsi que le décret présidentiel nº 3 du 25 mai 2020 concernant l'utilisation de l'aide étrangère gratuite, afin de les mettre en conformité avec les obligations du gouvernement en matière de liberté syndicale. Nous nous faisons également l'écho de la demande de la commission au gouvernement d'abroger les dispositions introduisant des restrictions supplémentaires et des sanctions associées en vertu des sections 342 et 369 du Code pénal.

Nous soulignons l'importance de traiter avec impartialité toutes les organisations syndicales, de s'abstenir de tout favoritisme, y compris en ce qui concerne les consultations, de toute ingérence dans leur création, et de garantir la protection du droit des travailleurs d'adhérer aux organisations de leur choix.

L'UE et ses États membres sont aux côtés du peuple du Bélarus et soutiennent son choix démocratique et ses libertés et droits fondamentaux. L'UE continue d'appeler à la tenue d'élections libres et équitables et exhorte les autorités du Bélarus à rechercher une solution pacifique et démocratique à la crise par le biais d'un dialogue national inclusif avec l'ensemble de la société. Nous attendons du gouvernement qu'il s'engage pleinement avec les partenaires sociaux et l'OIT pour traiter les questions susmentionnées. Le fonctionnement du Conseil tripartite devrait également être amélioré.

Pour conclure, nous notons avec un profond regret le manque apparent d'action et d'engagement du gouvernement, l'absence de progrès et aussi l'urgence de cette discussion. Nous soutenons, si la commission le demande, une demande de renvoi de la question à la session de novembre 2022 du Conseil d'administration afin d'examiner toutes les mesures possibles prévues dans la Constitution de l'OIT visant à la pleine mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête.

Membre gouvernementale, Suède – Je m'exprime au nom des **gouvernements des pays nordiques et baltes (Danemark, Estonie, Finlande, Islande, Lettonie, Lituanie, Norvège et Suède).** Nous nous associons à la déclaration de l'UE et de ses États membres**.**

Le Bélarus a ratifié les conventions fondamentales de l'OIT et s'est donc engagé à respecter la liberté d'association, y compris le droit d'organiser et de participer à des grèves. Cependant, le pays a fait à plusieurs reprises l'objet d'examen de la part de la présente commission pour ne pas avoir respecté les conventions qu'il a ratifiées.

Nous sommes profondément préoccupés par les informations faisant état de l'arrestation de dirigeants syndicaux au Bélarus et de perquisitions dans les bureaux des syndicats et au domicile de leurs dirigeants, avec saisie d'ordinateurs, de documents personnels, de passeports, de drapeaux syndicaux, de tracts et autres objets.

Nous attirons l'attention sur le fait que parmi les personnes arrêtées figure Alexander Yaroshuk, président du BKDP, qui est également vice-président de la CSI et membre du Conseil d'administration de l'OIT. Ces arrestations constituent une grave violation des principes de la liberté d'association tels que protégés par la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et la présente convention.

L'an dernier, la présente commission, notant le fait que le cas du Bélarus ne date pas d'aujourd'hui, a souligné avec une grande inquiétude les nombreuses allégations de violence extrême dans la répression des manifestations et des grèves pacifiques. La commission d'experts a également exhorté le gouvernement dans les termes les plus forts à enquêter sans délai sur tous les cas présumés d'intimidation et de violence physique par le biais d'une enquête judiciaire indépendante et à fournir des informations détaillées sur les résultats.

Nous souhaitons également souligner que le Directeur général du BIT a déjà demandé au gouvernement du Bélarus de libérer tous les syndicalistes encore en détention, d'abandonner toutes les charges liées à la participation à des manifestations pacifiques et de s'abstenir d'arrêter, de détenir ou de se livrer à des actes de violence, d'intimidation ou de harcèlement, y compris le harcèlement judiciaire, à l'encontre de dirigeants et de membres de syndicats menant des activités syndicales légales.

Les autorités biélorusses n'ont pas pris les mesures susmentionnées. Nous appelons les autorités biélorusses responsables à libérer immédiatement les dirigeants syndicaux ainsi que tous les prisonniers politiques, et à prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les syndicats puissent mener leurs activités dans un climat exempt de violence, d'intimidation ou de menaces de toute sorte.

Les syndicats sont des défenseurs essentiels des droits de l'homme, au niveau national et international, ce qui inclut les droits fondamentaux au travail. Ils sont également un élément clé de la construction de la démocratie. La défense des droits des travailleurs doit être saluée, et non criminalisée.

Nous déplorons le fait que le gouvernement du Bélarus, dix-sept ans après le rapport de la commission d'enquête, n'ait pas pris de mesures pour répondre aux recommandations de la commission. Nous notons avec un profond regret le manque apparent d'action et d'engagement du gouvernement, l'absence de progrès et aussi l'urgence de cette discussion. Nous soutenons, si la commission le demande, une demande de renvoi de la question à la session de novembre 2022 du Conseil d'administration afin d'examiner toutes les mesures possibles prévues, y compris celles envisagées à l'article 33 de la Constitution de l'OIT visant à la pleine exécution des recommandations de la commission d'enquête.

Membre travailleur, Allemagne – Je m'exprime au nom des travailleurs d'Allemagne, de Belgique, des Pays-Bas, du Canada, de France, d'Italie, des pays nordiques, d'Ukraine et de Suisse. Quantitativement, la gravité de la violation de la convention par le Bélarus apparaît de manière évidente dans le rapport de la commission d'experts. L'évaluation, qui couvre 11 pages du rapport, identifie des cas de violation – en droit comme en pratique – de la quasi-totalité des articles de la convention.

Dix-huit ans après le rapport de la commission d'enquête, nous constatons qu'aucune des recommandations n'a été mise en œuvre. Au contraire, nous sommes face à une suppression

systématique et ciblée, motivée par des raisons politiques, du travail des syndicats indépendants, ce qui prive de base tout travail syndical critique. Cela a également été constaté dans le rapport du Comité de la liberté syndicale de l'OIT de mars 2022, dans le rapport du Rapporteur spécial de l'ONU du 4 mai 2022 et dans la résolution du Parlement européen du 19 mai 2022.

La situation au Bélarus est contraire aux principes fondamentaux que le pays s'est engagé à respecter en tant que Membre de l'OIT. Il n'existe pas de système judiciaire indépendant pour examiner les détentions et la répression physique et psychologique que subissent les représentants syndicaux. Il en va de même pour les perquisitions de bureaux syndicaux, la confiscation de documents, le frein aux activités syndicales légitimes, et cela inclut les grèves et les manifestations publiques. Le fait que le gouvernement ne puisse pas fournir les décisions de justice à l'origine de ces mesures est précisément un signe qui va à l'encontre du respect du principe d'un processus équitable et transparent.

La peine de mort étant depuis peu également appliquée au motif, peu clair, d'un délit pour «tentative de terrorisme», l'évolution au Bélarus est particulièrement troublante.

La situation au Bélarus illustre de manière très triste combien il est important que les droits civils et politiques fondamentaux soient garantis en vue de l'exercice des droits impliqués dans la convention.

Nous demandons donc la fin immédiate de la répression antisyndicale et la libération immédiate de nos collègues biélorusses qui travaillent pour la liberté, la démocratie et la paix dans le pays.

Membre gouvernemental, Cuba – Ma délégation remercie la délégation du Bélarus pour les informations fournies, qui témoignent de la volonté du gouvernement de coopérer avec les organes de contrôle de l'OIT. Nous pensons que les progrès accomplis en matière de dialogue social dans le pays doivent être examinés de manière impartiale, sans préjugés ni politisation. Dans le cadre des travaux de mise en application des recommandations faites au sein de l'OIT, la coopération au titre de l'assistance technique devrait constituer un appui pour le gouvernement.

Les informations fournies par la délégation bélarusse contenaient une mise à jour sur un certain nombre de questions et décrivaient la volonté du gouvernement de continuer à progresser dans le dialogue social tripartite au Bélarus et dans sa collaboration avec l'OIT.

Il est de la plus haute importance de donner aux gouvernements le temps et l'espace nécessaires pour travailler avec les acteurs concernés dans le cadre de leur législation nationale et de la mise en œuvre de leurs obligations et engagements au titre des instruments de l'OIT.

La réunion de la Commission de l'application des normes s'est toujours distinguée en apportant des solutions consensuelles obtenues à la suite d'un dialogue large et inclusif, où l'avis et le consentement des pays concernés sont essentiels.

Ma délégation espère que les conclusions de la présente commission seront objectives, techniques et équilibrées, fondées sur la base des informations fournies par le gouvernement du Bélarus.

Interprétation du russe: **Membre travailleur, Géorgie** – Je m'exprime au nom de la Géorgie et aussi du président du Conseil régional paneuropéen (CRPE). La situation au Bélarus est la pire de toute la région du CRPE pour les syndicats et la liberté d'association. Cette situation dure depuis vingt ans et elle s'est aggravée très récemment.

De toute évidence, le gouvernement ne souhaite pas mettre en application les recommandations de l'OIT et porte atteinte aux libertés fondamentales, à toute action collective et à la voix du peuple.

Nous sommes choqués par le fait qu'Alexander Yaroshuk, membre du Conseil d'administration de l'OIT, ainsi que Siarhei Antusevich, dirigeant du BKDP, des personnes qui ont témoigné devant la commission, soient actuellement détenus avec dix autres dirigeants syndicaux. Ils se voient refuser tout contact avec leurs proches et subissent une pression psychologique. Le gouvernement n'a pas tenu compte des nombreuses notes et des efforts de l'OIT pour obtenir leur libération.

Les syndicats sont ouvertement déclarés comme étant des organisations destructrices et extrémistes. Il est évident que l'ordre a été donné de liquider le BKDP et ses organisations. Le bureau du procureur demande que lui soit fournies des listes de membres syndicaux et exige qu'ils quittent leur syndicat. Les contrats des membres du syndicat, ainsi que ceux de leurs proches, ne sont pas renouvelés. Certains syndicats indépendants ont déjà été déclarés illégaux. C'est un camouflet pur et simple pour l'OIT. Le gouvernement ne veut tout simplement pas se conformer aux recommandations de la commission d'enquête et la présente commission devrait procéder à une évaluation solide de la situation très négative qui prévaut au Bélarus, comme l'a fait cette année le Comité de la liberté syndicale.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Mon gouvernement apprécie la présentation de la délégation du gouvernement du Bélarus concernant le respect de la convention. Nous avons pris note des affirmations du gouvernement selon lesquelles les considérations pour lesquelles cette affaire est à nouveau portée devant la présente commission sont dues à des faits de nature strictement politique, qui n'ont aucun rapport avec le dialogue social qui se pratique dans le cadre du travail. Elles ne devraient donc pas servir de base pour mesurer à quel point la convention est appliquée, car elles trouvent leur origine dans le climat politique national qui a suivi les élections présidentielles de 2020.

Nous apprécions la volonté du gouvernement d'aller de l'avant et de poursuivre une interaction constructive entre les partenaires sociaux et notre organisation au sujet de la mise en application des recommandations de la commission d'enquête en lien avec la convention et en développant davantage le dialogue social dans le cadre de sa législation du travail.

Nous demandons aux organes de contrôle de l'OIT de se tenir à distance des considérations politiques. En effet, ces derniers vont trop loin dans leurs commentaires, et comme nous l'avons dit à plusieurs reprises, cela nuit à leur sérieux et à leur crédibilité, de même qu'à nos objectifs, en empiétant sur la souveraineté des États.

Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela espère que les conclusions de cette commission, découlant des débats qui s'y tiennent, seront objectives et équilibrées, de sorte que le gouvernement du Bélarus continue à progresser dans le respect de la convention, afin de maintenir la paix et de rétablir l'ordre public, conformément aux dispositions de la convention.

Interprétation du russe: **Membre travailleur, Fédération de Russie** – Nous constatons que le non-respect systématique par le gouvernement du Bélarus des recommandations de l'OIT visant à garantir les droits des travailleurs a conduit à des arrestations à grande échelle de dirigeants et de militants du BKDP et de ses filiales.

Actuellement, le président du BKDP, Alexander Yaroshuk, le secrétaire adjoint, Siarhei Antusevich, et la trésorière, Irina But-Gusaim, sont en état d'arrestation. Les représentants du

syndicat REP ont été arrêtés. Il s'agit du président adjoint, Gennady Fedynich, et du militant, Vaclav Areshka. Ont été arrêtés également les représentants du SPM, à savoir: la vice-présidente, Yana Malash, le président en exercice du Conseil, Vasil Beresnev, le secrétaire du Conseil, Mikhail Gromov, membre du Conseil, un inspecteur du travail, Vitaly Chichmarev, et le militant, Miroslav Sabchuk, le représentant du principal syndicat de l'usine automobile de Minsk, Artyom Zhernak. Le président du BNP, Alexander Mishuk, est également en état d'arrestation.

Zinaida Mikhnyuk, vice-présidente du syndicat REP, ainsi qu'Igor Povarov et Yevgeny Khovar, qui sont des militants du BNP à l'Usine métallurgique du Bélarus, ont été condamnés dans des affaires pénales. Maksim Pozniakov, président par intérim du BKDP, a été condamné dans une affaire administrative.

D'autres syndicalistes ont été libérés sous surveillance, notamment Mikalaj Sharakh, le représentant du SPB, ainsi qu'Alexander Bukhvostov, le représentant du Syndicat des travailleurs de la métallurgie, et Andrey Khanevich, le représentant du Syndicat indépendant biélorusse. On en compte 19 au total.

Nous demandons à la commission d'exiger que le gouvernement biélorusse prenne rapidement des mesures pour libérer ces personnes et mettre fin aux procédures administratives et pénales à leur encontre, ainsi que pour mettre en place les conditions d'un fonctionnement normal du BKDP et des organisations qui lui sont affiliées.

Membre gouvernemental, Chine – Nous avons lu attentivement le rapport de la commission d'experts ainsi que ses commentaires au sujet de la mise en œuvre de la convention par le Bélarus. Nous tenons à remercier la représentante du gouvernement pour son discours d'introduction. Force est de constater que le gouvernement attache de l'importance aux recommandations de la commission d'enquête. Il a adopté une série de mesures bien ciblées afin de remplir scrupuleusement ses obligations en vertu de la convention qu'il a ratifiée.

Il a fait des efforts considérables et réalisé des progrès positifs. Le gouvernement a mis en place des mécanismes pour protéger les droits syndicaux, en assouplissant les procédures d'enregistrement des syndicats, réalisant ainsi des progrès constructifs. De plus, la Constitution de la Chine stipule clairement que les droits et libertés de chacun sont protégés par la loi de manière indépendante et impartiale. La législation est en place pour garantir les droits tels que les droits syndicaux et le droit de grève. Nous apprécions également la communication et les échanges approfondis avec les partenaires sociaux, la coopération technique avec l'OIT et la résolution active des conflits du travail.

Nous pensons que la discussion au sujet du présent cas devrait se concentrer sur la mise en application de la convention plutôt que de chercher à s'immiscer dans les affaires intérieures des États Membres, et encore moins de rendre politiques des questions techniques. Nous espérons que, lorsque la commission parviendra à ses conclusions sur le présent cas, la situation telle qu'elle se présente réellement dans le pays et les progrès réalisés par le gouvernement dans la mise en œuvre de la convention pourront être reflétés objectivement et équitablement, et que des décisions constructives seront prises collectivement pour aider le gouvernement à renforcer davantage sa capacité à mettre en œuvre la convention et à promouvoir un développement global dans le pays.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – La Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) condamnent fermement la récente escalade des attaques à l'encontre des droits des travailleurs menées par le gouvernement du Bélarus

et appelle à la libération immédiate des membres syndicaux en question et de tous les autres qui ont été visés pour avoir exercé leurs droits fondamentaux de travailleurs.

Depuis l'élection présidentielle truquée de 2020, le gouvernement biélorusse a persécuté les travailleurs qui ont pris part à des manifestations pacifiques afin de revendiquer des élections libres et équitables ainsi qu'une gouvernance démocratique dans le pays. Par le biais de grèves et d'autres manifestations légales, les travailleurs et les syndicats indépendants ont montré qu'ils étaient les fondements de cette défense de la démocratie de base et des citoyens.

Le BKDP a été en première ligne dans la lutte pour la démocratie dans son pays. En réponse, ses membres ont été condamnés à de lourdes peines de prison fondées sur de vagues accusations d'ordre politique pour «perturbation de l'ordre politique».

En 11 pages environ, le rapport de la commission d'experts expose la situation désastreuse des droits syndicaux au Bélarus, en droit comme dans la pratique. Dans un rapport spécial distinct de 32 pages adressé au Conseil d'administration, le Comité de la liberté syndicale a également exprimé de profondes inquiétudes quant à la poursuite du harcèlement et de l'emprisonnement des membres syndicaux. Nous sommes particulièrement inquiets de constater que le gouvernement n'a même pas respecté les principes les plus élémentaires de l'application régulière de la loi en ne produisant pas les décisions de justice écrites qui sont censées justifier la détention des membres syndicaux en question.

En avril 2022, l'AFL-CIO a envoyé une lettre publique au Premier ministre Roman Golovchenko sollicitant l'arrêt immédiat de la répression antisyndicale et la libération immédiate des syndicalistes, des journalistes et des autres personnes qui ont défendu la démocratie et les droits de l'homme au Bélarus. Nous renouvelons cette demande et appelons le gouvernement à répondre à toutes les recommandations contenues dans le rapport de la commission d'experts.

Membre gouvernemental, Lituanie – La Lituanie s'aligne sur la déclaration de l'UE et sur la déclaration des pays nordiques et baltes. Depuis 2004, la commission d'enquête de l'OIT enquête sur le respect des droits du travail par la République du Bélarus. Pendant ces dix-sept années, le Bélarus a eu d'innombrables occasions de prouver sa conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT.

L'an dernier, la Conférence internationale du Travail a constaté que le gouvernement du Bélarus n'avait pas donné suite à la plupart des recommandations de la commission. L'OIT a spécifiquement demandé au gouvernement du Bélarus de prendre toutes les mesures recommandées avant la prochaine conférence et de fournir des informations détaillées et complètes sur les mesures prises et les progrès réalisés avant la prochaine réunion de la commission d'experts. Non seulement les autorités biélorusses n'ont pas pris ces mesures, mais, au cours de l'année écoulée, elles ont considérablement intensifié la répression des syndicats indépendants, de leurs membres et de leurs dirigeants.

Répressions, détentions et harcèlement, tels sont les faits qui ont marqué l'année dernière. Le Bélarus n'a manifestement pas mis en application les recommandations de la commission d'enquête de l'OIT et a sciemment et délibérément exacerbé la situation de ses syndicats et de ses travailleurs.

Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, dans son rapport de mars 2022 au Conseil d'administration, a examiné la plupart des faits mentionnés et a décidé «d'attirer l'attention du Conseil d'administration sur cette grave situation afin qu'il puisse examiner toute autre mesure visant à assurer le respect des présentes dispositions», demandant ainsi l'application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT à l'égard du Bélarus.

À cet égard, la Lituanie demande à la commission de formuler des recommandations au Conseil d'administration de l'OIT en vue d'appliquer des mesures strictes, obligeant les autorités de la République du Bélarus à respecter pleinement ses obligations au titre des conventions fondamentales de l'OIT.

Membre travailleur, Japon – Je m'exprime au nom de la Confédération syndicale Hind Mazdoor Sabha (HMS) de l'Inde, des travailleurs du Myanmar, de Singapour, des Philippines, de l'Indonésie, de la République de Corée, des Fidji, de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande et de la Confédération syndicale japonaise (JTUC-RENGO). Depuis 2000, la commission a discuté de ce cas encore plus que d'autres cas. Le gouvernement a exprimé des menaces à l'encontre du BKDP, affilié de la CSI, après que le cas en question a été examiné par la commission l'an dernier. Aujourd'hui, nous constatons que ces menaces sont suivies d'actions spécifiques visant à l'extermination du syndicat.

En avril 2022, plus de 20 syndicalistes ont été arrêtés. Dix d'entre eux sont toujours en prison, dont le président du BKDP, membre du Conseil d'administration de l'OIT, Alexander Yaroshuk, comme il a déjà été fait état à maintes reprises. Il s'exprimait régulièrement devant cette commission. Lui et d'autres dirigeants du BKDP sont accusés de préparer des manifestations de masse dans l'État policier que représente le Bélarus, ce qui pourrait les conduire à quatre ans d'emprisonnement. Les syndicats indépendants sont qualifiés d'organisations extrémistes.

Nous avons des preuves évidentes que le gouvernement du Bélarus n'est pas disposé à coopérer avec l'OIT, bien au contraire. Les recommandations de la commission d'enquête de 2004 sont claires et sans équivoque. Le gouvernement n'a montré aucune intention de les appliquer, bien que le Comité de la liberté syndicale ait réitéré cette demande plus tôt cette année. Nous considérons qu'il est temps pour l'OIT de prendre les mesures supplémentaires prévues par la Constitution de l'OIT.

Nous exigeons la libération immédiate de tous les syndicalistes emprisonnés. Le gouvernement doit abandonner toutes les charges retenues contre eux et cesser toute nouvelle attaque à leur encontre. Les travailleurs d'Asie et du Pacifique sont solidaires de notre organisation sœur, le BKDP.

Membre gouvernemental, Sri Lanka – Le gouvernement du Sri Lanka salue les efforts continus du gouvernement du Bélarus pour assurer la mise en œuvre des dispositions de la convention, ainsi que son engagement en faveur des principes et droits fondamentaux au travail.

Le gouvernement du Bélarus a exprimé sa volonté d'appliquer les recommandations de la commission d'enquête en tenant dûment compte des accords conclus et des plans élaborés conjointement avec l'OIT. Nous notons que le gouvernement du Bélarus a déjà pris un certain nombre de mesures spécifiques ciblées, à la suite desquelles certaines des recommandations ont été pleinement mises en œuvre, et que des progrès significatifs ont été réalisés dans la mise en œuvre des autres.

Nous demandons à la commission d'adopter une approche équilibrée et réfléchie du contenu des plaintes reçues. Nous pensons que la voie à suivre est de favoriser un dialogue ouvert et constructif entre le gouvernement du Bélarus, l'OIT et les partenaires sociaux, un processus auquel le gouvernement du Bélarus a déjà exprimé son engagement.

Membre travailleur, Chypre – Par principe, nous voudrions souligner que nous soutenons le plein respect et la mise en œuvre de toutes les conventions et recommandations internationales de l'OIT. Cependant, nous voudrions aussi noter qu'il existe différentes

approches en vue de leur mise en œuvre. Il ne fait aucun doute qu'il existe des cas enregistrés de violations des libertés syndicales fondamentales qui, en raison de l'opportunité politique et des préjugés, ne sont pas traités.

Selon nous, le BIT a un rôle important à jouer pour garantir, sur une base d'égalité et en l'absence de tout opportunisme politique, la pleine application des libertés et des droits syndicaux.

Membre gouvernemental, Nicaragua – Le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale de la République du Nicaragua reconnaît la volonté du gouvernement du Bélarus de travailler de manière transparente et engagée en vue de l'application des normes internationales du travail. Nous apprécions également les informations partagées par le Bélarus concernant son application de la convention, prouvant ainsi la bonne application du droit du travail dans le pays.

En tant que membre de l'Organisation des Nations Unies, nous réaffirmons qu'il est du devoir de toutes les nations de favoriser des relations amicales fondées sur le respect du principe de l'égalité des droits et des obligations que nous impose la Charte des Nations Unies de ne pas s'immiscer dans les affaires qui relèvent essentiellement de la compétence nationale des États.

Le gouvernement du Nicaragua invite la commission à ne pas prendre position sur la base de données non confirmées concernant les actions du Bélarus dans la mise en œuvre de la convention. Les événements de nature politique ne doivent pas être liés aux processus de dialogue social dans le domaine du travail de l'Organisation, et ne peuvent et ne doivent pas servir de base pour évaluer la situation relative à la convention.

Le respect exercé par la République sœur du Bélarus de la protection de la liberté d'association et de la protection du droit syndical, conformément au système de contrôle de l'OIT, est bien connu de tous.

Nous profitons de l'instance qu'offre cette importante commission pour rejeter toute action visant à favoriser la remise en cause du caractère institutionnel et souverain des États Membres de l'OIT. Nous encourageons les pays et organisations Membres présents à cette 110e session de la Conférence internationale du Travail à multiplier leurs efforts en faveur de la mise en place de véritables mécanismes de coopération, garantissant l'égalité des conditions et le respect de tous les participants. Nous réitérons notre soutien à la position du gouvernement du Bélarus, en soulignant sa légitimité et sa légalité en tant qu'État souverain.

Membre travailleur, Colombie – La Confédération générale du travail (CGT), la Confédération des travailleurs colombiens (CTC) et la CGT-Argentine sont solidaires du peuple du Bélarus face à la situation de violence que connaissent les dirigeants syndicaux du pays.

Les travailleurs du Bélarus subissent les pires attaques à l'encontre du droit d'association et de la liberté d'association. Au moins 14 dirigeants du mouvement syndical indépendant du pays ont été récemment arrêtés. En tant que travailleurs du monde, nous exprimons notre profonde inquiétude face à la violence subie par les travailleurs et la disparition de certains d'entre eux.

Le gouvernement biélorusse n'a pas mis fin à cette politique de violence. Au contraire, il intensifie les attaques contre le droit à la liberté d'association en refusant l'enregistrement des syndicats indépendants et en faisant pression sur leurs membres pour qu'ils renoncent à leur adhésion, en les menaçant de ne pas renouveler leur contrat de travail.

Le dirigeant du BKDP a expliqué à plusieurs reprises à la présente commission comment les membres de ce congrès ont été isolés et discriminés, la tolérance supposée à leur égard au sujet de leur maintien dans leur emploi n'étant là que parce que le Bélarus comparaît devant l'OIT; il n'empêche que les attitudes d'irrespect, de discrimination et de répudiation des syndicats indépendants sont constantes.

Des recommandations doivent être formulées de toute urgence sur ce cas et une mission doit être organisée afin de démontrer la victimisation dont les syndicats et leurs membres font l'objet, afin que leurs droits individuels et collectifs soient rétablis.

Il y a urgence, car c'est la vie qui est en permanence en grave danger.

Membre gouvernemental, Turkménistan – Le Turkménistan souhaite adresser ses salutations à la délégation du Bélarus présente à la présente session de la commission. Nous jugeons positifs les efforts déployés par la République du Bélarus pour donner effet aux mesures destinées à développer le dialogue social dans le pays et pour veiller à ce que le gouvernement respecte les accords qu'il a conclus et les autres plans qui ont été élaborés en coordination avec l'OIT.

De plus, nous soutenons le travail du gouvernement dans ses efforts pour donner effet aux normes de l'OIT, ce qui a d'ailleurs été salué par la commission d'experts dans ses rapports de 2020 et 2021, notamment en ce qui concerne la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et la convention (nº 149) sur le personnel infirmier, 1977.

Dans ces rapports, le Bélarus a été reconnu comme étant un pays qui a fait des progrès certains. Selon nous, concernant ce pays, il y a tout lieu de croire qu'à l'heure actuelle les syndicats présents sont des participants à part entière à la construction d'un avenir meilleur pour la population. Ce choix augure du développement futur d'un partenariat entre les autorités et les organisations de la société civile.

Nous recommandons de poursuivre un dialogue ouvert et constructif sur toutes les conventions qui ont été ratifiées et sur toutes les questions de relations sociales et de travail en vue d'améliorer le niveau de vie de la population du Bélarus. Nous recommandons de prendre de nouvelles mesures pour soutenir la population du Bélarus dans le domaine social, pour améliorer l'emploi et la protection des travailleurs, pour coopérer dans tous les domaines de la vie du pays, y compris la coopération dans toutes les sphères humanitaires.

Nous recommandons également de continuer à accorder une plus grande attention au travail des syndicats dans le cadre de leurs attributions et de se concentrer sur le paiement des salaires en temps voulu et sur leur augmentation, la garantie du plein emploi productif, le soutien aux catégories de travailleurs les plus vulnérables, l'amélioration des conditions de travail, ainsi que le contrôle de la discipline.

En conclusion, nous souhaitons adresser au Bélarus tous nos vœux de réussite pour l'avenir.

Membre travailleur, Pologne – La situation au Bélarus devient plus difficile jour après jour. On assiste à une attaque brutale contre les droits syndicaux, la liberté d'association et la liberté de négociation.

Neuf employés sont en détention depuis septembre 2021. La plupart d'entre eux appartiennent au BKDP et risquent des peines de prison de plusieurs dizaines d'années. Ils sont accusés de trahison et d'avoir créé un groupe extrémiste, alors qu'ils n'ont fait

qu'organiser une aide aux travailleurs réprimés et envisager l'organisation de grèves éventuelles sur les lieux de travail.

Le 19 avril de cette année, plus de 20 dirigeants et membres du BKDP ont été placés en détention. Beaucoup d'entre eux n'ont pas été libérés à ce jour, notamment Alexander Yaroshuk, président, et Siarhei Antusevich, vice-président du BKDP. Ils sont détenus au motif qu'ils auraient fomenté des actions portant gravement atteinte à l'ordre public.

Si l'on en croit les autorités, les organisations syndicales seraient une menace pour la stabilité de l'État. Dans le même temps, des mesures sont prises pour priver le mouvement syndical indépendant de son autonomie et de son indépendance. De nombreux militants syndicaux quittent le pays par crainte de l'oppression. Nous avons la connaissance de perquisitions et de divers actes de surveillance. Ce sont des actions bien connues que les régimes utilisent contre le mouvement syndical libre. Nous le savons de source directe, depuis l'histoire de Solidarność.

Dans les informations écrites communiquées à la commission, le gouvernement du Bélarus a déclaré que les informations fournies par le mouvement syndical indépendant ne sont pas fondées sur des faits, qu'elles sont tendancieuses et motivées par des considérations politiques. Les arguments et les conclusions présentés par le gouvernement du Bélarus illustrent parfaitement l'approche du gouvernement à l'égard des droits des travailleurs et des droits syndicaux. Ils traduisent, d'une part, la crainte des syndicats et, d'autre part, le désir du gouvernement de supprimer tout signe de liberté et d'indépendance.

Nous demandons au gouvernement du Bélarus de libérer les membres syndicaux et d'abandonner les charges qui pèsent sur eux. Nous appelons le gouvernement du Bélarus à respecter pleinement les droits syndicaux, conformément au cadre juridique de la convention.

Membre gouvernemental, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Nous en sommes au septième jour de la discussion et il s'agit là du 17e cas présenté devant la commission. Nous discutons bien sûr du respect des normes internationales du travail, mais, en définitive, nous parlons de l'impact de ces normes sur la vie humaine. C'est pourquoi, comme d'autres collègues l'ont fait ce matin, je voudrais prendre un moment pour mettre en première ligne et au centre de nos pensées les êtres humains concernés.

Alexander Yaroshuk, Siarhei Antusevich, Irina Bud-Gusaim, Vasil Bersenev, Gennady Fedynich, Yana Malash, Mikhail Gromov, Vitaly Chichmarev, Miroslav Sabchuk, Vatslave Hajestch, Zinaida Mikhniuk, Maksim Pozniakov, Alexander Mishuk, ce ne sont là que quelques noms de syndicalistes qui sont actuellement détenus injustement au Bélarus. L'un d'entre eux est membre d'un organe directeur et vice-président de la CSI; deux ont témoigné devant cette même commission; trois sont des femmes syndicalistes; quatre sont des dirigeants élus du BKDP. Tous ont été emprisonnés pour avoir exercé leur droit à la liberté d'association.

Non seulement les actions des autorités biélorusses démontrent une violation flagrante de la convention, mais elles soulignent également la régression très nette dans la mise en œuvre des recommandations formulées en 2004 par la commission d'enquête, qui a entraîné une situation dans laquelle les travailleurs biélorusses se sont vus confrontés à des niveaux de répression sans précédent.

Compte tenu de la détérioration totale de la situation en matière de liberté d'association au Bélarus et de l'absence de progrès significatifs dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête de 2004, le Royaume-Uni demande à ce que la commission renvoie cette question à la 346e session du Conseil d'administration en novembre 2022, afin que des mesures supplémentaires puissent être appliquées, notamment en vertu de l'article 33 de la

Constitution de l'OIT. La violation continue des droits des travailleurs au Bélarus est inacceptable. Pour conclure, le Royaume-Uni appelle les autorités biélorusses à libérer, immédiatement, tous les syndicalistes injustement détenus et à prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'ils puissent mener leurs activités syndicales dans un climat exempt de violence, d'intimidation ou de menace de quelque nature que ce soit.

Membre employeur, France – Le cas du Bélarus relève du paradoxe d'être à la fois simple et complexe. Simple, tout d'abord, parce qu'il a fait l'objet de 14 examens devant cette commission depuis 1997 et de 26 observations de la commission d'experts à ce jour, ce qui traduit malheureusement l'inertie du gouvernement devant la mise en conformité de sa situation juridique au regard des normes internationales, d'autant que la commission d'experts n'a mesuré aucune situation de progrès depuis les observations de 2004. Complexe, ensuite, parce que le cas présenté ce jour s'appuie sur la convention nº 87, alors que l'ensemble des violations constatées dans tous les rapports déborde largement le simple cadre de cette convention fondamentale.

Pourquoi la convention nº 87? Parce que la commission d'experts a relevé, à maintes reprises, de nombreux manquements à l'exercice de la liberté syndicale. En résumé, le gouvernement ne répond ni sur les allégations d'intimidation et de violence physique sur les syndicalistes, ni sur les cas de poursuite pénale et d'emprisonnement de manifestants qualifiés de pacifiques par les observations du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme. Faut-il ajouter les allégations de perquisitions de locaux syndicaux et de domiciles de dirigeants syndicaux? Malheureusement, la liste, établie par la commission d'experts, des manquements graves aux obligations du gouvernement du Bélarus est aussi claire que longue.

Que demande la commission d'experts? Elle demande au gouvernement du Bélarus d'inscrire la question de l'enregistrement des organisations syndicales, de cesser toute ingérence dans l'organisation du dialogue social au sein des entreprises privées et enfin, de manière générale, de supprimer toute disposition contraire à l'exercice des droits civils et des droits fondamentaux de l'OIT afin de laisser toute place nécessaire aux partenaires sociaux dans le système de règlement des conflits du travail.

En conclusion, les violations aux obligations de la convention par le gouvernement du Bélarus nuisent de façon importante aux acteurs du dialogue social. Les employeurs ont besoin d'organisations libres pour eux-mêmes, mais aussi pour les travailleurs, c'est la condition indispensable à l'existence de tout dialogue social nécessaire à la réalisation du travail décent.

La situation constatée au Bélarus est donc contraire aux principes et à la Constitution de l'OIT.

Interprétation du chinois: **Membre travailleur, Chine** – Nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il a fournies et sommes d'accord avec les observations formulées par le représentant des travailleurs du Bélarus. À notre avis, les informations contenues dans le rapport de la commission d'experts sont unilatérales et, par conséquent, elles ne répondent pas à la situation réelle au Bélarus.

Un certain nombre d'entreprises chinoises ont des activités au Bélarus, ce qui nous a permis de nous rendre compte de la situation concernant les droits des travailleurs à cet égard, et de constater que les travailleurs ont le droit de se réunir et de défendre leurs droits avec l'aide des syndicats. Un accord tripartite entre le gouvernement, les employeurs et les syndicats a également été signé. Celui-ci est entré en vigueur. De plus, il convient de noter

entre autres que les syndicats sont consultés à propos de toutes les lois et réglementations biélorusses relatives au travail et aux droits sociaux. Nous regrettons que l'évaluation faite par la commission soit contraire à cette réalité. En outre, si l'on en croit les commentaires des entreprises chinoises présentes dans le pays, les pratiques en vigueur sont conformes aux prescriptions de la convention.

Enfin, nous pensons qu'il est nécessaire d'attirer l'attention sur le fait que les sanctions unilatérales imposées actuellement au Bélarus nuisent au bien-être des travailleurs et de leurs familles. Elles nuisent également à la stabilité et à la vitalité des entreprises. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) met l'accent sur l'engagement à renforcer le rôle des entreprises et à créer un environnement commercial favorable, car les entreprises sont une force majeure pour le développement économique et la création d'emplois. Nous sommes convaincus que l'OIT contribuera au bien-être des travailleurs.

Membre gouvernemental, Canada – Le Canada est profondément préoccupé par le fait que, plus de dix-huit ans après les conclusions de la commission d'enquête de 2004, le gouvernement du Bélarus n'a toujours pas fait de progrès significatifs pour mettre en œuvre les recommandations de la commission et assurer le respect de la convention. Cela démontre un manque de respect pour le système de contrôle de l'OIT, ce qui est inacceptable.

Le Canada est particulièrement préoccupé par les rapports constants qui font état d'actes d'intimidation, de violence physique et de représailles à l'encontre des syndicalistes, d'arrestations et d'emprisonnement de travailleurs et de syndicalistes, ainsi que de perquisitions par la police de locaux syndicaux et de domiciles de certains dirigeants syndicaux. Le Canada demande instamment la libération immédiate de tous les dirigeants et représentants syndicaux qui ont été arrêtés en avril 2022 et qui sont toujours en détention.

Nous sommes profondément préoccupés par la forte détérioration des droits de la personne, y compris des droits du travail, dans le pays et par la répression des principales libertés civiles, en particulier la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique, le droit à ne pas être soumis à une arrestation ou à une détention arbitraire, et le droit à un procès équitable devant un tribunal ou un système judiciaire indépendant et impartial.

Nous demeurons également préoccupés par les obstacles persistants qui entravent l'enregistrement des syndicats, par l'ingérence du gouvernement dans la création de syndicats et par la lenteur, voire l'absence de progrès, des diverses réformes du droit du travail nécessaires pour se conformer aux principes de la convention.

Le Canada exhorte donc à nouveau le gouvernement du Bélarus à prendre des mesures immédiates et concrètes pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et de la commission d'experts, en pleine coopération avec les partenaires sociaux et le Bureau international du Travail.

Compte tenu de l'absence de progrès à ce jour, le Canada se joint à d'autres pays pour demander à la présente commission de renvoyer à la session de novembre 2022 du Conseil d'administration de l'OIT la question de la mise en application par le gouvernement du Bélarus des recommandations de la commission d'enquête de 2004, afin d'envisager des mesures supplémentaires, y compris celles prévues par la Constitution de l'OIT.

Membre travailleur, Nigéria – Je m'exprime au nom des millions de travailleurs qui sont membres de l'Organisation des syndicats de l'Afrique de l'Ouest (OTUWA). Depuis vingt ans, le gouvernement du Bélarus enfreint la liberté d'association des travailleurs. Il refuse l'enregistrement des syndicats indépendants, force les membres à quitter les syndicats en les

menaçant de ne pas renouveler leurs contrats et exerce des pressions et une discrimination sur le lieu de travail. Comme le dirigeant du BKDP l'a déclaré à plusieurs reprises à la présente commission, les syndicats libres sont dans une situation de tolérance qui serait celle que l'on trouve dans un ghetto, mais sans aucun espace pour le développement ou les actions. Cette tolérance n'est autre qu'un geste symbolique envers l'OIT.

Récemment, le gouvernement a rejeté tout acte ou toute manifestation de tolérance de la part des travailleurs. Le chef de l'État a placé les syndicats indépendants sur la liste des organisations destructrices, ordonnant de facto que des mesures d'intimidation ou d'anéantissement soient prises par le KGB à leur encontre. À la fin du mois de mai, tous les dirigeants des syndicats indépendants du Bélarus ont été arrêtés puis relâchés, sous réserve de ne pas divulguer d'informations sur leur cas, d'être interdits de quitter le pays ou d'être considérés comme des délinquants et de rester en prison. Au moins 14 d'entre eux sont actuellement en détention. Les bureaux des syndicats sont fouillés, certains sont mis sous scellés, des documents sont confisqués, la communication syndicale est qualifiée d'extrémiste et les groupes principaux sont délégalisés. Les militants syndicaux peuvent être arrêtés et mis en prison à volonté, sans accès à une protection juridique, et être soumis à des pressions psychologiques, voire physiques, par et à travers le KGB. Beaucoup ont dû fuir le pays, mais leurs proches sont pris pour cible.

De toute évidence, il n'y a aucun respect de la liberté des droits de l'homme au Bélarus. Ce type de relations professionnelles, assimilable à la gestapo, doit être démantelé, et les espaces pour la jouissance des libertés civiles et des droits de l'homme fondamentaux doivent être restaurés.

Membre gouvernementale, Suisse – La Suisse réitère ses inquiétudes présentées l'année dernière dans l'enceinte de cette commission. Elle regrette le peu de progrès dans la mise en œuvre des recommandations, dix-huit ans après le rapport de la commission d'enquête.

La Suisse s'inquiète particulièrement que les actions collectives et pacifiques soient extrêmement limitées, voire inexistantes dans la pratique, et que des mécanismes tels que le tripartisme et le dialogue social soient très restreints. Malgré les multiples demandes, ma délégation insiste pour que le Bélarus autorise les manifestations collectives et pacifiques. L'État ne doit pas s'ingérer dans l'organisation des syndicats indépendants qui devraient pouvoir se développer librement.

La liberté syndicale est l'un des principes et droits fondamentaux au travail au cœur d'une démocratie et un élément essentiel de la justice sociale. Ce principe permet, par l'action collective, de lutter contre le travail forcé et de développer des mesures basées sur la non-discrimination et l'égalité au bénéfice de toutes et tous. La Suisse appelle le gouvernement du Bélarus à prendre toutes les mesures pour libérer les syndicalistes et garantir aux responsables syndicaux l'immunité contre la détention administrative dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs libertés publiques. La Suisse encourage le Bélarus à inclure toutes les informations demandées par la commission d'experts dans son rapport.

Membre travailleur, Cuba – Notre délégation soutient les arguments avancés par la Fédération des syndicats du Bélarus, qui ne partage pas les observations contenues dans le rapport annuel de la commission d'experts sur les prétendues violations de la convention.

Le mouvement syndical et le gouvernement du Bélarus reconnaissent les progrès remarquables réalisés ces dernières années en ce qui concerne le développement d'un dialogue social tripartite plus efficace, qui a permis l'élaboration de politiques économiques et

sociales conformes aux principes et droits fondamentaux au travail tels que les défendent tous les États Membres de l'OIT.

Un exemple en est l'accord tripartite général signé entre le gouvernement de la République du Bélarus, les associations nationales d'employeurs et le mouvement syndical, qui définit les droits, les devoirs et les obligations des partenaires sociaux, les mesures convenues pour atteindre le niveau approprié de salaires, de pensions et de prestations sociales afin de garantir un travail décent et des emplois de qualité, ainsi qu'un accès accru aux biens et services de base pour la population.

De même, notre délégation demande à la présente commission de continuer à promouvoir l'esprit de dialogue, de collaboration, d'assistance technique et de coopération du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et de l'OIT auprès du gouvernement du Bélarus au sujet de la mise en œuvre de la convention, afin que sa déclaration et celles des autres délégations qui la soutiennent dans la défense des droits des travailleurs soient également prises en considération.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental**, **Fédération de Russie** – La Fédération de Russie partage l'avis exprimé par le représentant du Bélarus dans sa déclaration quant au respect des obligations découlant de la convention.

Il est clair que la législation du Bélarus est conforme à la convention. Par exemple, la dissolution d'un syndicat pour avoir reçu une aide de l'étranger ou les règles régissant les manifestations pacifiques, qui ont été tellement critiquées, sont très clairement définies dans la loi et la réglementation de ce pays et il ne fait pas de doute qu'il existe des filtres très importants pour ce qui est de la manière dont une sanction quelle qu'elle soit peut être appliquée; l'on ne peut dissoudre un syndicat qu'à la suite d'une décision de justice, ce qui est une garantie d'indépendance.

De toute évidence, il n'y a eu aucune violation des règles pendant toute la durée de mise en application de la législation, ce qui prouve que l'idée selon laquelle les mesures prises dans le pays sont excessivement oppressives, comme certains l'ont laissé entendre aujourd'hui, est fausse.

Nous pensons donc qu'il y a une stratégie politique claire dans la manière dont les plaintes sont déposées contre le Bélarus et, si vous analysez la situation politique intérieure, il est bien évident que ce qui est dit dépasse nettement le mandat de l'OIT. Le représentant du Bélarus nous appelle à éviter de politiser le débat et nous renouvelons cette demande.

Membre gouvernemental, États-Unis – Au cours des dix-huit dernières années, les organes de contrôle de l'OIT ont contrôlé l'application de la convention par les autorités biélorusses et se sont engagés auprès d'elles dans le cadre du suivi des conclusions de la commission d'enquête de 2004.

Malgré l'assistance technique du BIT, les autorités biélorusses n'ont pas réussi à mettre pleinement en œuvre ces recommandations, et la situation des syndicalistes au Bélarus se détériore de plus en plus. En avril et mai, des fonctionnaires du Comité de sécurité de l'État ont fouillé les bureaux des syndicats et les domiciles de leurs dirigeants et employés, saisissant, entre autres objets, des documents personnels. Plusieurs dirigeants syndicaux et militants syndicaux ont été arrêtés, notamment Alexander Yaroshuk, membre du Conseil d'administration de l'OIT, Siarhei Antusevich, Oleg Podolinski, Elena Yeskova et Mikola Sharakh.

Nous demandons la libération immédiate des syndicalistes qui sont toujours en détention ainsi que l'abandon de toutes les charges retenues contre eux. Les autorités doivent mettre un

terme à toute arrestation et tout acte de violence, de harcèlement et d'intimidation à l'encontre des syndicalistes qui exercent leurs droits humains et leurs droits du travail, entre autres pour exprimer leur opposition aux politiques et aux actions du régime de Lukashenko.

Nous appelons à nouveau les autorités biélorusses à mettre en application la recommandation de la commission d'enquête afin de garantir une protection adéquate contre la détention administrative des responsables syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs libertés civiles.

Monsieur le président, aucun progrès significatif n'a été réalisé en vue de la mise en application intégrale des recommandations de la commission d'enquête. Au contraire, les autorités ont réaffirmé qu'elles n'avaient aucunement l'intention de modifier la législation pertinente et ont continué à se soustraire aux obligations du Bélarus au titre de la convention.

Selon les termes de la commission d'experts, le manque d'action des autorités biélorusses pour donner suite aux conclusions de la présente commission traduit également leur manque d'engagement pour assurer le respect des obligations du Bélarus en vertu de la Constitution de l'OIT.

Nous demandons donc à la présente commission de renvoyer à la session de novembre 2022 du Conseil d'administration la question de la mise en œuvre par le Bélarus des mesures prescrites par la commission d'enquête de 2004, pour examen des mesures supplémentaires à prendre, notamment en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT.

Membre gouvernemental, Azerbaïdjan – Nous remercions la délégation du Bélarus d'avoir fait le point sur l'application de la convention. L'Azerbaïdjan apprécie les efforts déployés par le Bélarus pour remplir ses obligations découlant de la présente convention fondamentale, notamment les mesures positives prises par le gouvernement pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Nous notons que certaines recommandations ont été mises en œuvre dans leur totalité et que des progrès ont été réalisés dans la mise en œuvre des autres.

Nous notons également avec satisfaction les activités de coopération technique menées avec le soutien du BIT, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, pour répondre aux recommandations spécifiques de la commission d'enquête à la suite de la mission de contacts directs. Le Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail continue de jouer un rôle important dans la promotion du dialogue social et la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête.

De telles actions du gouvernement du Bélarus démontrent son engagement et sa volonté de répondre aux préoccupations soulevées sur la base du processus de consultation tripartite et avec l'engagement actif de l'OIT.

Nous encourageons le gouvernement du Bélarus à continuer à travailler étroitement avec l'OIT et à accroître ses efforts pour mettre en œuvre les normes de l'OIT. Dans le même temps, en remplissant ses obligations en termes de travail, nous invitons le BIT à soutenir pleinement le gouvernement du Bélarus en lui fournissant toute assistance technique qu'il pourrait solliciter, y compris pour améliorer le système de résolution des conflits du travail.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, République arabe syrienne** – En ce qui concerne l'examen par la commission du cas du Bélarus et de la convention, les informations fournies par le Bélarus au sujet de la présente convention, et la coopération avec l'OIT ainsi que les efforts déployés dans le cadre de la présente convention, notre délégation appuie la position du Bélarus pour ce qui est de coopérer avec l'OIT et les parties prenantes,

de poursuivre cette coopération et de ne pas suivre un parcours qui consisterait à politiser l'action de l'OIT, ce qui ne serait pas conforme aux principes de l'Organisation et ne servirait pas les intérêts de toutes les parties.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom de trois syndicats mondiaux: IndustriALL, l'Internationale des services publics (ISP) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Depuis bien des années, le gouvernement du Bélarus continue d'ignorer de manière flagrante ses obligations au titre de la convention, mais, depuis les élections truquées, la situation est devenue catastrophique, avec d'innombrables attaques contre les syndicats démocratiques indépendants, en particulier au cours des deux derniers mois.

Le 7 avril, les autorités ont déclaré que le syndicat REP affilié à IndustriALL était une organisation extrémiste. Zinaida Mikhniuk, ex-présidente du syndicat, a été condamnée à deux ans d'emprisonnement. Gennady Fedynich, un autre dirigeant du même syndicat, est toujours en prison à l'heure où nous parlons. Le 11 mai, l'organisation locale de la ville de Grodno, un autre syndicat affilié d'IndustriALL, BNP, a été déclarée organisation extrémiste et risque maintenant la dissolution. Juste avant le début de cette conférence annuelle, le 25 mai, Maksim Pozniakov, président du BNP, a été arrêté et est toujours en prison.

Des centaines de membres syndicaux ordinaires ont été soumis à diverses formes de harcèlement et d'intimidation. Les pressions exercées sur les syndicalistes pour qu'ils démissionnent de leur syndicat sont devenues de plus en plus dures et répandues. Les interrogatoires de militants, l'installation illégale de dispositifs de vidéo et d'écoute dans les bureaux des syndicats sont devenus des exercices réguliers menés par les autorités.

Après un interrogatoire de sept heures, Alexander Bukhvostau, président d'un autre syndicat affilié, le SPM, a été hospitalisé. Le 30 mai, Vladimir Krysenok, ancien membre du BNP à Novopolotsk, s'est suicidé suite au harcèlement et aux menaces qu'il a subis tout au long de ses douze années d'emprisonnement.

La répression des syndicats indépendants au Bélarus a pour cause des motifs politiques et constitue une attaque contre la démocratie et ses institutions. L'arrestation de syndicalistes constitue une grave atteinte aux droits syndicaux et humains fondamentaux.

Nous demandons instamment au gouvernement biélorusse de changer de cap et de s'engager à respecter les normes démocratiques mondiales, et de démontrer cet engagement en libérant les dirigeants syndicaux qui ont été arrêtés et en abandonnant toutes les charges à leur encontre.

Interprétation du russe: **Observateur, Confédération générale des syndicats (CGS)** – La question du respect par le Bélarus des dispositions de la convention a été soulevée à plusieurs reprises devant la commission et elle fait toujours l'objet de discussions animées. Il convient de noter que le rapport que la commission d'experts établit sur ce point au fil des années n'a pas toujours reflété pleinement la situation en ce qui concerne l'évolution du mouvement syndical au Bélarus.

Ces dernières années, nous avons vu que diverses sanctions et interdictions internationales ont été appliquées au pays, avec des effets conséquents sur la manière dont il peut exercer sa souveraineté. Nous devons reconnaître qu'il n'est pas acceptable de harceler ou de persécuter des responsables syndicaux au motif qu'ils accomplissent leurs devoirs professionnels ou pour ce qu'ils font en cherchant à défendre les intérêts des travailleurs. En revanche, si nous considérons d'autres violations de la loi, qui affectent les intérêts de la sécurité nationale, celles-ci doivent être soumises aux décisions d'autres organes judiciaires.

Il nous faut admettre que, si l'on en croit les informations que nous avons tirées du rapport de la commission d'experts, des progrès ont été réalisés. Nous devons également reconnaître que nous avons maintenant un accord tripartite dans ce pays qui implique les partenaires sociaux dans l'élaboration de plans de développement économique et pour veiller à ce que les garanties sociales soient appliquées dans le pays.

Lorsqu'il s'agit de questions concernant les relations de travail dans l'intérêt économique des citoyens du Bélarus, la voix des syndicats est correctement entendue, et il en est de même également au niveau législatif. Lorsqu'il y a eu des accusations de non-respect des dispositions de la convention par le Bélarus, nous devons reconnaître qu'elles n'ont pas toujours été formulées en tenant compte de la situation globale concernant les efforts déployés pour assurer le développement économique du pays. Nous appelons le pays à respecter la convention, mais nous demandons également à la présente commission d'adopter une vision objective de l'évolution de la situation au Bélarus et de formuler ses recommandations en conséquence.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie, de la restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Notre contribution vient compléter la déclaration d'IndustriALL Global Union et des autres fédérations syndicales internationales.

L'OIT a à maintes reprises tenté d'offrir au gouvernement biélorusse un soutien dans la mise en œuvre de la convention, mais tous ces efforts déployés au fil des ans ont échoué. Le gouvernement n'a pas mis en œuvre les recommandations contenues dans le rapport de 2004 de la commission d'enquête. Il continue à bafouer les principes fondamentaux de l'OIT et à prouver son non-respect de l'OIT en tant qu'organisation.

L'année dernière, la commission a exprimé sa déception face à la lenteur de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et a exhorté le gouvernement à mettre pleinement en œuvre les recommandations encore en suspens avant la tenue de la Conférence de cette année. Au lieu de cela, ce qui se passe aujourd'hui au Bélarus indique un nouveau refus du gouvernement de respecter ses obligations en vertu de la convention. La récente arrestation de dirigeants syndicaux et, parmi eux, d'Alexander Yaroshuk, président du BKDP, qui s'est adressé à la présente commission lors de sa session précédente, en est l'illustration la plus évidente. Nous pensons donc que la commission devrait adopter des conclusions qui demandent au Conseil d'administration et au Bureau de prendre toutes les mesures possibles, dans le cadre de la Constitution de l'OIT, pour garantir le respect par le Bélarus des recommandations de la commission d'experts et de la commission d'enquête de l'OIT émises il y a plus de dix-sept ans.

Interprétation du russe: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)** – Au cours des deux dernières décennies, le gouvernement de la République du Bélarus a systématiquement violé les conventions nos 87 et 98. Cependant, à bien des égards, grâce aux opinions exprimées par les membres de la commission, les syndicats sont les dernières organisations de la société civile qui n'ont pas été détruites dans le pays. Les syndicats ont été qualifiés d'organisations destructrices avant la Conférence de l'an dernier, ce qui a ouvert la voie à une aggravation de la situation qui s'est traduite par des arrestations au sein des organisations de travailleurs, des perquisitions, la liquidation et la dissolution d'organisations syndicales.

Le syndicat REP était considéré comme une organisation extrémiste. Nous avons assisté à l'arrestation par le KGB de plus de 20 dirigeants syndicaux, dont le président du BKDP, membre du Conseil d'administration de l'OIT, vice-président de la CSI, Alexander Yaroshuk, et

le vice-président du BKDP, Siarhei Antusevich. Ils sont depuis un mois et demi derrière les barreaux. Des cas similaires ont également été relevés à l'encontre de leurs collègues de travail.

À la veille de la Conférence internationale du Travail, Maksim Pozniakov, président du Syndicat indépendant biélorusse et président en exercice du BKDP, et Aliaksandr Mishuk, dirigeant du Syndicat indépendant des mineurs, ont été mis en détention. Zinaida Mikhniuk, vice-présidente du syndicat REP, a été condamnée à deux ans de prison.

Le gouvernement biélorusse montre qu'il n'est pas disposé à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Les preuves sont là qu'il ne respecte pas l'OIT et ses organes de contrôle. Nous espérons que les décisions prévues par la Constitution de l'OIT en réponse aux violations répétées des principes fondamentaux tels que reflétés dans la convention seront prises. Il est également essentiel que tous les dirigeants en détention soient libérés et que leurs activités syndicales légitimes soient poursuivies.

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Protection sociale** – Je vous remercie de me donner l'occasion de m'adresser à vous une fois de plus pour expliquer la position du gouvernement du Bélarus. Je remercie sincèrement les pays qui ont exprimé leur soutien à la République du Bélarus, car celui-ci est très important pour nous. C'est lui qui nous donne des raisons d'espérer que l'évaluation que fera la présente commission de la situation au Bélarus sera bien réfléchie et équilibrée.

Mais je dois aussi dire que je rejette catégoriquement les déclarations politisées faites par les représentants de la CSI, de l'UE et d'un certain nombre d'autres pays. Ces déclarations sont totalement infondées, et il n'existe aucune preuve de ce qui est avancé. Nous considérons celles-ci comme une tentative visant à entraîner l'OIT dans un jeu politique, afin que l'Organisation et la présente commission deviennent de plus en plus un mécanisme destiné à exercer une pression sur le Bélarus.

Il est une évidence que l'Organisation se doit de se distancier autant que possible de ces actions illégitimes. Nous devons agir dans le strict respect de notre mandat et celui de l'OIT est très clair. Il concerne les conventions et les recommandations adoptées dans le cadre de cette Organisation.

Le travail décent pour tous est un concept universel qui rassemble sous les auspices de l'OIT tous les États qui en sont Membres. Cela étant, il ne peut y avoir de place pour des mesures obligatoires unilatérales de quelque nature que ce soit. Nous pensons que les déclarations politisées qui ont été faites vont totalement à l'encontre de la philosophie et des principes fondamentaux de l'OIT.

En cherchant à atteindre leurs objectifs en matière de politique étrangère, certains pays sont prêts à s'engager dans une politique de pression sur d'autres pays sans vérifier si tel ou tel forum est approprié. J'ai récemment attiré l'attention du Directeur général de l'OIT sur la question de l'application des normes ou de l'introduction de sanctions quelconques contre les pays qui ne respectent pas les normes de l'OIT, et j'ai fait remarquer que la manière dont cela était proposé n'était pas conforme aux principes fondamentaux de l'OIT. Il n'est pas légitime de proposer que des mesures coercitives unilatérales soient prises. J'ai fait part de ce point au Directeur général l'an dernier. Je n'ai pas encore reçu de réponse de sa part.

Nous pensons cependant tout d'abord que nous devons nous concentrer sur les questions qui relèvent véritablement de notre mandat et qui sont réellement dans l'intérêt des Membres de l'OIT. Nous devons veiller à ce que nous soyons perçus comme un centre d'excellence international pour les questions d'emploi et la protection des travailleurs.

Ensuite, nous devons être perçus comme une organisation internationale qui ne divise pas les pays mais les rassemble pour servir des objectifs nobles et de haut niveau.

Lorsque j'ai pris la parole tout à l'heure dans mes commentaires introductifs, j'ai décrit de manière assez détaillée, Monsieur le Président, les mesures prises par le gouvernement de la République du Bélarus pour tenter de développer et de faire progresser le dialogue social et le tripartisme, conformément aux recommandations de la commission d'enquête. Je tiens à souligner que des succès ont été obtenus dans le développement du dialogue social et du tripartisme, ce qui a été constaté par la commission d'experts et la mission de contacts directs. Mais certains de ceux qui ont pris la parole aujourd'hui semblent l'avoir oublié ou ne veulent tout simplement pas le reconnaître.

Je voudrais également noter que nous avons fait des progrès considérables au cours des vingt dernières années, en collaboration avec l'OIT également, et nous nous efforçons de garantir que nous sommes désormais en mesure d'avoir des conventions collectives capables de s'appliquer dans différentes parties du pays et dans différents secteurs de notre économie.

Nous avons effectivement réussi à créer de nombreux accords de ce type, même si nous n'avons pas pu faire autant que nous le voulions ces dernières années en raison de la pandémie. Nous avons néanmoins fait des progrès significatifs.

Le Bélarus ne peut être tenu pour responsable de ses actions visant à tenter d'empêcher les syndicats de mener les activités qu'il est légitime qu'ils mènent, c'est-à-dire participer aux négociations collectives et protéger les travailleurs au niveau des entreprises et des secteurs. En effet, vous ne pouvez pas nous accuser de ne pas respecter cela. Mais lorsque des syndicats outrepassent leurs attributions et s'engagent dans d'autres domaines, ils doivent être prêts à en répondre devant la loi. Notre pays est géré par la loi, et c'est la même loi qui s'applique à tous. Ce n'est pas seulement le cas au Bélarus, mais dans tous les pays du monde.

Aujourd'hui, les noms d'un certain nombre de personnes ont été mentionnés et il est vrai que ces personnes font actuellement l'objet de procédures judiciaires. Mais chaque cas est soumis à une enquête approfondie et sera traité en détail par les tribunaux. Je peux vous assurer qu'en ce qui concerne les violations de la convention, elles ne s'appliquent tout simplement pas aux cas qui ont été mentionnés, et si vous souhaitez plus de détails sur ces derniers, nous serons heureux de vous donner ces informations. Je vous prie de ne pas tirer de conclusions infondées.

Le gouvernement du Bélarus souhaite poursuivre un dialogue ouvert et constructif avec l'OIT. Nous sommes prêts à travailler avec vous non seulement pour donner effet aux recommandations de la commission d'enquête, mais aussi pour travailler sur d'autres questions plus vastes concernant le travail et la protection sociale. Je suis sûr que notre coopération peut contribuer de manière significative à améliorer le niveau de vie de la population du Bélarus et à assurer que les plus de 10 millions de personnes qui y vivent peuvent bénéficier de tous les droits humains qui leur sont dus, y compris les droits du travail.

C'est ce que l'OIT est censée faire. C'est ce que la commission est censée faire. Si cela doit se produire, je vous demande de ne pas adopter une vision partielle et unilatérale de notre situation et, deuxièmement, de ne pas tirer de conclusions critiques sur ce que font les autorités du Bélarus, alors que leur simple objectif est de garantir le respect de la loi et de l'ordre dans le pays.

Permettez-moi de lancer un nouvel appel aux membres de la présente commission, aux représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs: ne prenez pas

maintenant des décisions qui, à l'avenir, pourraient faire obstacle au développement d'une coopération constructive entre le Bélarus et l'OIT.

Je vous demande d'écouter ce qui a été dit par tous ceux qui se sont exprimés et de vous abstenir d'une approche unilatérale politisée sur la question. Permettez-moi de vous rappeler une fois de plus qu'un travail décent pour tous est un concept universel et que l'OIT peut rassembler tous les pays du monde autour de cette cause. Sur ce point, vous trouverez en notre pays un partenaire fiable et engagé.

Membres travailleurs – Nous prenons note des commentaires du gouvernement du Bélarus et du fait que ledit gouvernement a manqué à ses obligations en vertu de la convention et de la recommandation de la commission d'enquête. Le gouvernement du Bélarus ne se contente pas de ne pas appliquer les recommandations de la commission, il a pris des mesures de répression de plus en plus sévères et s'est engagé dans la destruction intentionnelle et systématique des syndicats indépendants.

Sans mesures sérieuses pour remédier à l'impunité dont fait preuve le gouvernement du Bélarus, l'ensemble du système de surveillance sera sérieusement affaibli. Le gouvernement doit immédiatement libérer tous les dirigeants et membres syndicaux arrêtés pour avoir participé à des grèves et à des rassemblements pacifiques, ou, en l'occurrence, arrêtés pour avoir exercé leurs libertés civiles dans le cadre de leurs activités syndicales légitimes, y compris Alexander Yaroshuk, membre du Conseil d'administration de l'OIT, Siarhei Antusevich et Gennady Fedynich. Le gouvernement doit de toute urgence donner accès aux visiteurs, y compris aux fonctionnaires de l'OIT, afin de s'assurer des conditions d'arrestation et de détention et de leur bien-être.

Nous notons que plusieurs autres dirigeants syndicaux arrêtés en avril ont été libérés mais doivent répondre de charges similaires, notamment le président du SPB, Mikalaj Sharakh, et le président du SPM, Alyaksandr Bukhvastau. La condamnation à deux ans de prison de la vice-présidente du syndicat REP, Zinaida Mikhniuk, doit être annulée et elle doit être immédiatement libérée.

Le gouvernement doit prendre des mesures immédiates pour mettre pleinement en œuvre les rapports de la commission d'enquête de 2004 et les conclusions de la présente commission, y compris celles qu'elle a adoptées en 2021, de même que les recommandations du Comité de la liberté syndicale.

Nous prenons note de la détérioration sérieuse et grave des conditions d'exercice des droits syndicaux pour les syndicats indépendants, y compris la rupture du respect des libertés civiles par le gouvernement et les autorités au Bélarus, l'arrestation et la détention de dirigeants syndicaux, l'ingérence permanente dans les affaires syndicales et la violation de la vie privée par des perquisitions de biens syndicaux.

Nous devons rappeler que toutes les occasions ont été données au gouvernement du Bélarus de se conformer à ses obligations en vertu de la convention, sans aucun succès. Nous notons avec un profond regret l'échec du gouvernement du Bélarus à mettre pleinement en œuvre les conclusions de la commission, y compris les conclusions de 2021, et l'échec du gouvernement à mettre pleinement en œuvre les rapports et recommandations de 2004 de la commission d'enquête, ainsi que les recommandations du Comité de la liberté syndicale. En 2022, après dix-huit ans, cette commission doit renvoyer cette question au Conseil d'administration pour qu'il en assure le suivi lors de sa réunion de juin 2022 et qu'il examine à ce moment-là toute mesure supplémentaire visant à garantir le respect de la Constitution de l'OIT. Ce cas doit à nouveau faire l'objet d'un paragraphe spécial.

Membres employeurs – Nous commençons par prendre note des commentaires du gouvernement du Bélarus et le remercions pour les informations qu'il a fournies aujourd'hui à la commission. Nous remercions également les participants qui se sont joints à la discussion de ce jour sur le cas du Bélarus et son application de la convention.

Nous avons écouté très attentivement tous les représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements qui ont pris la parole. À notre avis, la majorité de ces contributions se sont concentrées sur la question de l'application de la convention en droit et dans la pratique, à la lumière du rapport de la commission d'enquête de 2004, des observations de la commission d'experts et des conclusions de la commission, et plus récemment de celles de 2021. Par conséquent, nous pensons que les questions discutées au sein de la commission relèvent de son mandat et nous apprécions les commentaires des intervenants sur ces questions.

Les membres employeurs doivent noter que nous regrettons qu'il n'y ait pas eu de progrès significatifs vers la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et que nous regrettons aussi profondément qu'il n'y ait pas eu de progrès vers la mise en œuvre des conclusions de la commission de 2021. En fait, sur la base des informations fournies par les observations de la commission d'experts, il semble que la situation soit en train de se détériorer. Ceci est profondément regrettable.

En outre, les membres employeurs sont profondément préoccupés par les nouvelles allégations de poursuites pénales, d'arrestations et d'emprisonnements de syndicalistes. Par conséquent, nous nous joignons à l'appel des autres membres de la commission pour demander la libération immédiate de toute personne arrêtée ou emprisonnée en raison de ses activités syndicales ou de son appartenance ou affiliation à un syndicat. À un niveau fondamental, les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être libres de s'associer et d'organiser leurs activités librement, sans intimidation, sans interférence et à un niveau fondamental, il s'agit d'une obligation de conformité de base de la convention. Selon nous, ce principe s'applique de la même manière, que nous discutions de la liberté et de la sécurité des organisations de travailleurs ou d'employeurs, mais il s'agit de l'exigence fondamentale pour un véritable respect de la convention, tant en droit qu'en pratique, et donc, selon nous, il n'est pas possible pour un gouvernement d'adopter la position selon laquelle il respecte, ou respecte substantiellement, la convention tout en ne respectant pas ce droit fondamental.

De plus, étant donné notre profond regret qu'aucun progrès significatif n'ait été réalisé dans la mise en œuvre des conclusions de la commission de 2021, les membres employeurs doivent conclure cette affaire en rappelant les recommandations détaillées énoncées dans nos conclusions de 2021 et en demandant instamment, dans les termes les plus forts, que le gouvernement mette en œuvre ces recommandations sans autre délai ni excuse.

Les membres employeurs invitent le gouvernement à recourir à l'assistance technique, si nécessaire, et le prient de fournir des informations détaillées et complètes sur toute mesure prise et tout progrès réalisé sur les questions soulevées dans les conclusions de la commission de 2021, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives au niveau national, et de faire rapport au BIT avant le 1er septembre 2022. Compte tenu des soumissions présentées et de la discussion de ce cas, ainsi que des observations de la commission d'experts, le groupe des employeurs peut soutenir l'appel des travailleurs à l'inclusion de ce cas dans un paragraphe spécial.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note de l'ancienneté de ce cas et de sa précédente discussion devant la commission, la dernière fois en 2021.

La commission a déploré et profondément regretté les allégations d'actes d'une extrême violence commis pour réprimer les manifestations et réunions pacifiques, ainsi que la détention, l'emprisonnement et le traitement violent infligé aux travailleurs en détention. La commission a déploré l'escalade de mesures déployées pour réprimer les activités syndicales, ainsi que l'élimination systémique des syndicats indépendants.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation devant le fait que, dix-huit ans après le rapport de la commission d'enquête, le gouvernement n'a toujours pas pris de mesures pour donner suite à la plupart des recommandations de la commission d'enquête. La commission a rappelé les reco)mmandations de la commission d'enquête de 2004, faisant état de l'absence de progrès dans leur mise en œuvre et de la nécessité de progresser sans autre délai vers une mise en œuvre pleine et effective.

Prenant en compte la discussion, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **rétablir sans délai le respect total des droits et libertés des travailleurs;**
- **s'abstenir de procéder à des arrestations, des détentions, ou de se livrer à la violence, l'intimidation ou au harcèlement, y compris le harcèlement judiciaire, contre des dirigeants et membres syndicaux exerçant des activités syndicales licites;**
- **mener sans retard des enquêtes sur les cas allégués d'intimidation ou de violence physique par la voie d'une enquête judiciaire indépendante;**
- **libérer immédiatement tous les dirigeants et membres syndicaux arrêtés pour avoir participé à des rassemblements pacifiques ou pour avoir exercé leurs libertés civiles dans le cadre de leurs activités syndicales légitimes, et abandonner tous les chefs d'accusation connexes, y compris pour les personnes suivantes: Aliaksandr Yaroshuk, membre du Conseil d'administration du BIT; Siarhei Antusevich, vice-président du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP); Gennady Fedynich, leader du Syndicat biélorusse des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP); Mikalai Sharakh, président du Syndicat libre biélorusse (SPB); Aliaksandr Bukhvostov, président du Syndicat libre des travailleurs de la métallurgie (SPM); et Zinaida Mikhniuk, vice-présidente du Syndicat biélorusse des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP);**
- **donner accès, de manière urgente, aux visiteurs, notamment aux fonctionnaires du BIT chargés de vérifier les conditions d'arrestation et de détention et du bien-être des personnes susmentionnées;**
- **prendre des actions immédiates pour mettre pleinement en œuvre le rapport de 2004 de la commission d'enquête et les conclusions de la Commission de l'application des normes de la Conférence, notamment ses conclusions adoptées en 2021.**

La commission renvoie également ce cas devant le Conseil d'administration à sa session de juin 2022 pour qu'il envisage la suite à en donner et pour qu'il examine, à ce

moment-là, toute autre mesure à prendre, dont celles prévues dans la Constitution de l'OIT pour garantir le respect des recommandations de la commission d'enquête.

En outre, la commission reproduit intégralement les conclusions formulées en 2021:

La commission a pris note des informations écrites et verbales fournies par la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note de l'ancienneté de ce cas et de sa précédente discussion devant la commission, la dernière fois en 2015.

La commission a noté avec une profonde préoccupation et profondément regretté les nombreuses allégations de violence extrême utilisée pour réprimer des protestations et grèves pacifiques, et la détention, l'emprisonnement et la torture de travailleurs pendant leur internement après l'élection présidentielle d'août 2020, ainsi que les allégations relatives à l'absence d'enquête sur ces incidents.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation du fait que, dix-sept ans après le rapport de la commission d'enquête, le gouvernement du Bélarus n'a toujours pas pris de mesures pour répondre à la plupart des recommandations de la commission. La commission a rappelé les recommandations de la commission d'enquête de 2004 qui restent en suspens et la nécessité de leur mise en œuvre rapide, totale et effective.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement:

- **de rétablir sans délai le respect total des droits et libertés des travailleurs;**
- **d'appliquer la recommandation nº 8 de la commission d'enquête sur la nécessité de garantir une protection adéquate, voire l'immunité, contre toute mesure de détention administrative imposée aux responsables syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs libertés publiques (liberté d'expression, liberté de réunion, etc.);**
- **de prendre des mesures pour la libération de tous les syndicalistes encore en détention et l'abandon de tous les chefs d'accusation liés à la participation à des actions de protestation pacifiques;**
- **de s'abstenir de procéder à des arrestations, des détentions, ou de se livrer à la violence, l'intimidation ou au harcèlement, y compris le harcèlement judiciaire, contre des dirigeants et membres de syndicats exerçant des activités syndicales licites;**
- **de mener sans retard des enquêtes sur les cas allégués d'intimidation ou de violence physique par la voie d'une enquête judiciaire indépendante.**

S'agissant de la question de l'adresse légale faisant obstacle à l'enregistrement des syndicats, la commission appelle le gouvernement à faire en sorte que l'enregistrement des organisations syndicales ne se heurte à aucun obstacle, en droit comme dans la pratique, et elle prie le gouvernement de la tenir informée de l'évolution de la situation en la matière, en particulier de toute discussion qui aurait eu lieu et des résultats de ces discussions au conseil tripartite.

S'agissant de la demande du Président du Bélarus concernant la création d'organisations syndicales dans toutes les entreprises privées d'ici à 2020 à la demande de la Fédération des syndicats du Bélarus, la commission exhorte en les termes les plus fermes le gouvernement à:

- **s'abstenir de toute ingérence dans la création de syndicats dans des entreprises privées, en particulier d'exiger la constitution de syndicats sous la menace d'une liquidation de l'entreprise privée;**
- **préciser publiquement que la décision de créer ou non un syndicat dans une entreprise privée relève de la seule discrétion des travailleurs de cette entreprise;**
- **cesser immédiatement toute ingérence dans la création de syndicats et s'abstenir de favoritisme envers quelque syndicat que ce soit dans les entreprises privées.**

S'agissant des restrictions imposées à l'organisation de manifestations de masse par les syndicats, la commission prie instamment le gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux, notamment dans le cadre du conseil tripartite:

- **de modifier la loi sur les activités de masse ainsi que la réglementation qui l'accompagne, en particulier afin:**
  - **de définir des motifs clairs de refus des demandes de tenue de manifestations syndicales de masse, qui soient conformes aux principes de la liberté syndicale;**
  - **d'élargir les domaines d'activité pour lesquels une aide financière étrangère peut être utilisée;**
  - **de lever tous les obstacles, en droit comme dans la pratique, qui empêchent les organisations de travailleurs et d'employeurs de bénéficier de l'aide d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs conformément à la convention;**
  - **d'abolir les sanctions imposées à des syndicats ou des syndicalistes participant à des protestations pacifiques;**
- **d'abroger l'ordonnance nº 49 du Conseil des ministres, telle que modifiée, pour permettre aux organisations de travailleurs et d'employeurs d'exercer dans la pratique leur droit d'organiser des événements de masse;**
- **de répondre et trouver des solutions pratiques aux préoccupations soulevées par les syndicats pour ce qui est de l'organisation et de la tenue des événements de masse dans la pratique.**

S'agissant des consultations relatives à l'adoption de nouveaux textes de loi affectant les droits et les intérêts des travailleurs, la commission prie le gouvernement de modifier le décret nº 193 du Conseil des ministres de telle sorte que les partenaires sociaux jouissent de droits égaux dans les consultations pour la préparation des textes de loi.

S'agissant du fonctionnement du Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail, la commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour renforcer le conseil tripartite afin qu'il puisse jouer effectivement un rôle dans l'application des recommandations de la commission d'enquête et d'autres organes de contrôle de l'OIT aux fins d'une mise en conformité totale avec la convention, en droit comme dans la pratique.

La commission exprime sa déception devant la lenteur du processus d'application des recommandations de la commission d'enquête. L'évolution récente de la situation indique un retour en arrière et un nouveau recul de la part du gouvernement par rapport à ses obligations découlant de la convention. En conséquence, la commission prie instamment le gouvernement de prendre, avant la prochaine Conférence et en étroite concertation avec les partenaires sociaux, toutes les mesures nécessaires pour appliquer intégralement toutes les recommandations de la commission d'enquête qui restent en suspens.

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

La commission prie le gouvernement de fournir des informations détaillées et complètes sur les mesures prises et les progrès accomplis sur toutes les questions qui précèdent et de transmettre tous les textes législatifs pertinents à la commission d'experts avant sa prochaine réunion, en concertation avec les partenaires sociaux.

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

La commission décide d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial du rapport et de signaler ce cas comme défaut continu d'application.

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Le gouvernement du Bélarus a examiné attentivement les conclusions de la commission concernant la convention nº 87. Nous nous voyons dans l'obligation de constater que, une fois de plus, celles-ci sont injustes, politisées et non objectives. Le gouvernement a fourni des informations concernant les efforts déployés pour donner vie aux recommandations. Celles-ci ont été ignorées. Certains États ont affirmé leur soutien au Bélarus. Malheureusement, nos craintes se sont concrétisées. Ce forum de l'OIT est utilisé à des fins politiques et nous pensons qu'une telle action est injuste.

Le Bélarus a beaucoup fait pour développer le tripartisme et le dialogue social sur la base du partenariat social et ceci n'a pas été reflété dans les conclusions. Nous pensons que le fait d'inclure un paragraphe spécial sur le Bélarus n'est pas conforme à la réalité sur le terrain. L'article 33 de la Constitution de l'OIT ne permet pas d'engager cette procédure. Dans quatre jours, cette question doit être discutée lors de la 345e session du Conseil d'administration. J'avais déjà informé qu'un rapport détaillé devait être fourni au Bureau d'ici le mois d'août.

Le Bélarus est depuis longtemps un partenaire fiable de l'OIT. Nous sommes convaincus que ceux qui demandent l'application de l'article 33 à l'encontre du Bélarus cherchent délibérément à abuser de l'OIT. Cela ne devrait pas être autorisé. Le gouvernement est favorable à un dialogue constructif et ouvert avec tous les Membres de l'OIT afin de parvenir à une sphère de travail inclusive, équitable et sûre. Toute tentative d'exercer des pressions à des fins politiques devrait être totalement et immédiatement exclue de ce type de forum.

Bénin (ratification: 2001)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

Le gouvernement a entrepris plusieurs actions pour lutter contre toutes les formes de travail forcé, l'exploitation sexuelle à des fins commerciales des enfants et en particulier les enfants *vidomégons*.

À titre illustratif, on peut citer:

- l'analyse de conformité de la convention nº 189 sur les travailleurs domestiques avec la législation nationale en vue de sa ratification;
- la création et le renforcement de la communication sur la Ligne d'assistance aux enfants (LAE) et la mise en œuvre du plan de communication de la campagne allo 138.

Grâce à la LAE:

- 28 364 appels ont été enregistrés du 18 mars 2020 au 30 novembre 2021;
- 138 cas d'enfants victimes de violences ont été traités;
- 13 356 appels ont permis de donner des conseils, des orientations et des renseignements sur la LAE et les autres lignes vertes, ainsi que des appels ludiques avec les enfants;
- 186 enfants dont 77 à Ouando, 18 à Parakou et 91 à Dantokpa ont été retirés des grands marchés du Bénin en 2017 grâce aux missions d'inspection organisées par les inspecteurs de travail;

- en 2022, 15 cas d'enfants *vidomégons* ont été récupérés avec la présentation des auteurs et parents devant le juge des mineurs. À ce jour, 3 enfants ont été réinsérés et les autres retournés en famille sur décision du juge des mineurs.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi nº 2006-04 du 10 avril 2006 portant conditions de déplacement des mineurs et répression de la traite d'enfants en République du Bénin, bon nombre d'actions ont été menées. On peut citer, entre autres:

- l'élaboration du document de Politique nationale de lutte contre la traite des personnes 2022-2031 et son plan d'action 2022-2026;
- l'atelier d'élaboration des plans d'action pour la mise en œuvre des recommandations issues de l'étude diagnostique de la chaîne pénale vue sous l'angle de la traite des personnes;
- la participation du Bénin à la quatorzième Réunion annuelle de la revue du Réseau régional des institutions nationales focales de la CEDEAO contre la des Personnes Plus.

Conformément à ses attributions, l'Office central de protection des mineurs (OCPM) et de la répression de la traite des êtres humains intervient dans la lutte contre la traite des enfants par la prévention du phénomène, en sensibilisant aussi bien les enfants, les parents et, surtout, les couches vulnérables.

En matière de protection, il intervient dans la chaîne de répression de la traite des enfants, de concert avec les unités frontalières, quelques ONG et le parquet pour rechercher et punir les cas. Ces actions ont permis d'avoir des résultats ci-après:

- en 2020, l'office a enregistré 49 cas de traite d'enfants, dont 34 condamnations, soit 20 hommes et 14 femmes;
- en 2021, 37 cas ont été enregistrés et ont donné lieu à 13 condamnations, soit 9 hommes et 4 femmes.

Compte tenu de son ampleur, le travail des enfants dans les mines et carrières préoccupe le gouvernement. C'est ainsi que, dans le cadre du dialogue intersectoriel de lutte contre le travail des enfants, institué par le ministère en charge du travail pour l'évaluation périodique de la situation avec les responsables des secteurs à fort taux de prévalence, il a été organisé en novembre 2019 une importante session.

Les conclusions et recommandations de cette réunion ont débouché sur la nécessité d'organiser une visite conjointe avec les différents ministères sur les sites d'exploitation dans les départements du Mono et du Couffo en octobre 2021.

Au cours de cette visite, qui a réuni diverses autorités politico-administratives des secteurs concernés avec la participation des ministres du Travail, des Affaires sociales et du directeur de Cabinet du ministre des Mines et de la représentante résidente de l'UNICEF au Bénin, les diverses autorités ont eu l'occasion d'apprécier in situ la situation des enfants au travail sur les sites en mesurant les risques liés à l'activité. Ce fut l'occasion pour les ministres, les préfets du Mono et du Couffo ainsi que la représentante résidente de l'UNICEF de sensibiliser les parents, les enfants et les exploitants des sites sur la nécessité de mettre fin à l'exploitation des enfants dans ce secteur.

À l'issue de cette visite, les autorités ont pris la décision de lancer une étude spécifique pour appréhender avec précision l'ampleur du phénomène. Il est prévu que l'étude soit assortie d'un plan d'action triennal en vue d'une intervention ciblée et d'envergure dans le secteur pour les années à venir. Cette étude a été lancée en mars 2022.

Le Plan d'action national 2019-2023 élaboré par le Bénin s'inscrit en droite ligne de l'application de la convention nº 182 de l'OIT et vise l'élimination des pires formes du travail des enfants, tout en poursuivant l'objectif d'élimination de toutes les formes de travail des enfants dans le long terme.

Dans ce cadre, plusieurs actions ont été réalisées. On peut citer, entre autres:

- l'analyse de conformité des textes de loi avec la convention nº 189 sur les travailleurs domestiques et la convention nº 129 sur l'inspection du travail dans l'agriculture, avec la législation nationale en vue de leur ratification;
- la relecture de la liste des travaux dangereux et son actualisation;
- l'élaboration de la liste des travaux légers au Bénin;
- la création des services de lutte contre le travail des enfants dans les douze départements du Bénin;
- l'élaboration du document de procédure et de protocole de suivi du travail des enfants.

Les services d'inspection du travail effectuent des visites de contrôle pour prévenir les enfants victimes de traite et soustraire ceux victimes de pires formes. À cet égard, il est inscrit dans le Plan de travail annuel 2022 des directions départementales du travail et de la fonction publique des visites d'inspection sur toute l'étendue du territoire national.

Le ministère des Affaires sociales, à travers les assistants sociaux, installe et renforce les capacités des comités de veille de protection des enfants (identification des cas d'enfants à risque ou victimes, mise en place des systèmes locaux d'alerte et de dénonciation).

À cet effet:

- 409 comités de veille sont installés, dont 197 dans le Borgou et l'Alibori, et 212 dans l'Atacora;
- 118 comités de veilles ont été renforcés dans le Borgou et Alibori.

Les actions ci-après ont été menées pour assurer la protection des orphelins et enfants vulnérables (OEV).

Au plan institutionnel:

- le renforcement de capacités des travailleurs sociaux officiant dans les centres de promotion sociale (CPS);
- la mise en place d'un cadre de concertation des acteurs de protection des OEV.

Au plan technique:

- le recensement puis la catégorisation des OEV suivant une grille de vulnérabilité;
- l'appui en kit scolaire et d'apprentissage des OEV à haute vulnérabilité;
- le suivi scolaire des OEV par les CPS;
- le plaidoyer à l'endroit des autorités communales pour la prise en compte des besoins des OEV dans le plan de développement communal et l'insertion d'une ligne budgétaire à cet effet.

Dans le cadre de la poursuite des efforts de coopération avec les pays voisins afin de mettre fin à la traite des enfants de moins de 18 ans, des accords transfrontaliers bilatéraux ont été signés. Il s'agit de:

- Accord Bénin-Gabon, 11 novembre 2020;
- Accord Bénin-Congo, 20 septembre 2011;
- Accord Bénin-Nigéria, 2013;
- Accord Bénin-Togo-Burkina-Faso, en 2020;
- Accord Bénin-Ghana (en cours).

Aussi, les accords multilatéraux de coopération en matière de lutte contre la traite des enfants en Afrique de l'Ouest ont été signés. Il s'agit de !'accord entre le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'ivoire, la Guinée, le Libéria, la Mali, le Niger le Nigéria et le Togo, signé en 2005.

Il faut préciser qu'un Plan d'action national de lutte contre la traite a été élaboré, mais la mise en œuvre n'a pas encore commencé.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – À propos du travail des enfants, notamment de ses pires formes, notre pays a été toujours sensible à ce phénomène. C'est pourquoi il a ratifié la convention, pour renforcer son architecture juridique favorisant l'élimination du travail néfaste des enfants. À cet égard, des efforts sont fournis pour limiter le phénomène au cours de la dernière décennie. En dépit de ces efforts, notre pays s'est retrouvé sur la liste des États appelés à comparaître aujourd'hui sur la base des observations faites par la commission d'experts qui note que l'application de la convention est insatisfaisante.

En prenant acte de cette situation, le gouvernement accepte de se soumettre à la procédure d'interpellation tout en considérant que celle-ci est une opportunité pour mieux faire. C'est pourquoi, nous saisissons la présente occasion qui nous est offerte pour expliquer davantage les actions menées par le gouvernement et pour repréciser sa volonté et ses engagements en ce qui concerne la problématique qui nous réunit ce matin. Nous osons espérer qu'à la fin de cet exercice, parfois complexe, le Bénin sera mieux compris par la communauté internationale sur la politique nationale de protection des enfants en général, et en particulier celle concernant la lutte contre le travail des enfants.

Pour y parvenir, vous me permettrez de faire un aperçu général sur le concept de «*vidomégon*», qui a fait l'objet d'observations. Nous allons ensuite survoler l'environnement global de lutte à travers le cadre normatif et institutionnel. Je voudrais insister sur la mise en œuvre de ces mesures de politiques et stratégies mises en place par le gouvernement. Je terminerai enfin par les perspectives, la coopération et l'assistance du BIT que nous réclamons.

Par rapport aux *vidomégons*, le concept a beaucoup évolué de 1960 à nos jours. Le gouvernement ne nie pas l'existence et la gravité du phénomène, mais il convient de préciser qu'à l'origine la pratique de *vidomégon* est intimement liée à la culture béninoise. Elle a pour objectif de véhiculer les valeurs de solidarité et d'entraide dans la communauté.

En effet, l'origine de la pratique de *vidomégon* doit être mise en relation avec l'institution du mariage et, plus généralement, avec les pratiques de solidarité familiale. Les géniteurs, dans notre culture, ne sont pas considérés a priori comme de bons éducateurs, pour des raisons de sentiments, par rapport à l'éducation des enfants. C'est pourquoi ces derniers sont

placés dans des foyers proches, de parents proches qui assurent l'éducation avec un peu plus de rigueur.

Il y a lieu de mentionner le rôle fondamental que l'urbanisation d'enfants villageois et leur acculturation par le confiage a joué pour un nombre considérable de Béninois(es) dans la conquête d'une position socio-économique enviable. Il n'est pas exagéré de dire que la plupart des cadres du Bénin, tels que nous, ont été *vidomégons*, placés auprès des tantes, placés auprès des oncles qui ont assuré notre formation avec un peu plus de rigueur que nos propres parents, nos mères et pères.

Au vu de ce qui précède, il convient de déduire que la pratique en question n'avait rien de pervers à son origine. C'est avec l'évolution des mentalités et des mœurs qu'elle a été dévoyée pour faire place à un univers d'exploitation et d'asservissement des enfants.

À ce jour les données statistiques sont limitées par rapport à la situation des *vidomégons*, en raison de leur ampleur. Malgré cela, la situation est revue déjà à la baisse, grâce aux mesures législatives et réglementaires prises par le gouvernement.

En ce qui concerne l'environnement global, je dois dire que, selon les récentes données, le taux de prévalence national du travail des enfants établi à 52,5 pour cent en 2014 est passé à 33 pour cent en 2018, selon une enquête démographique et de santé. Cela veut dire que la situation néfaste des enfants a beaucoup diminué.

L'ordre législatif et réglementaire nous a permis de ratifier beaucoup de conventions internationales dans le système des Nations Unies: la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant (1989), par exemple; la Convention sur la torture et autres peines ou traitements cruels inhumains ou dégradants (1984); la convention (nº 182) de l'OIT; le protocole facultatif à la convention relative aux droits de l'enfant concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants (2004), entre autres.

Au niveau national, beaucoup de lois ont été votées, parmi lesquelles nous pouvons citer la loi nº 2015-08 du 8 décembre 2015 portant Code de l'enfant en République du Bénin; la loi nº 2006-04 du 10 avril 2006 portant conditions de déplacement des mineurs et répression de la traite d'enfants en République du Bénin; la loi nº 2018-16 du 28 décembre 2018 portant Code pénal pour pouvoir réglementer les conditions de répression; et enfin la loi nº 2017-20 du 20 avril 2018 portant Code du numérique en République du Bénin. Avec cette nouvelle loi, toute infraction relative à la traite commise via les technologies de l'information et de communication sont sévèrement punies.

Sur le plan réglementaire, nous pouvons citer un décret récent qui organise le ministère de la Justice en vue d'élaborer et de mettre en œuvre la politique pénale protectrice des enfants contre la traite, l'exploitation sexuelle, le travail forcé; et de mettre en œuvre des mesures alternatives à l'emprisonnement des enfants en conflit avec la loi et l'instauration d'une justice restauratrice.

Ces nouvelles mesures inaugurent dans notre pays l'ère de la mise en place d'une justice basée sur «l'approche de la protection de la victime». Elles impliquent une organisation et un dispositif institutionnel.

Au niveau institutionnel, il existe trois niveaux: tout d'abord le niveau national, de coordination des actions et des interventions en faveur de la lutte contre le travail des enfants.

Au niveau national, il existe une commission de coordination composée de différents ministères, tels que le ministère du Travail, le ministère du Commerce, le ministère des Finances, le ministère en charge des affaires étrangères, le ministère de l'Enseignement

maternel et primaire, le ministère de l'Enseignement secondaire, technique et de la formation professionnelle, le ministère des Mines, et j'en passe. Les membres des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatifs sont membres de cette commission de coordination. Au niveau départemental, les interventions sont organisées par le préfet, c'est-à-dire l'autorité administrative de ces départements. Au niveau communal, il existe des cellules de coordination, patronnées par les maires (il y en a 77).

L'intervention de tous ces acteurs a lieu dans un cadre programmatique. Selon le programme établi par le gouvernement en 2014, par exemple, le Bénin a adopté sa Politique nationale de protection de l'enfant. Après quelques années de pratique et de mise en œuvre, son plan d'action est relu. En 2019, le deuxième Plan d'action national de lutte contre les pires formes de travail des enfants a vu le jour. Cinq axes stratégiques constituent la colonne vertébrale de ce plan: renforcement du cadre juridique; mobilisation sociale; éducation; formation; contrôle de la répression.

En outre, le Bénin a élaboré un document de politique nationale de lutte contre la traite des enfants 2022-2031.

La mise en œuvre de ces documents de politique et de stratégie a permis d'avoir quelques résultats que nous voulons mettre à la disposition de la commission.

Le gouvernement a entrepris plusieurs actions pour lutter contre toutes les formes de travail forcé, l'exploitation sexuelle à des fins commerciales des enfants et en particulier des enfants *vidomégons*.

À titre illustratif, on peut citer: l'analyse de conformité de la convention (nº 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, pour élargir la base de la protection de la convention; et de la convention (nº 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, de l'OIT, respectivement sur les travailleurs domestiques et sur l'inspection du travail dans l'agriculture, avec la législation nationale en vue de leur ratification; et la création et le renforcement de la communication sur la Ligne d'assistance aux enfants.

Grâce à la Ligne d'assistance aux enfants, 28 364 appels ont été enregistrés au 30 novembre 2021; 138 cas d'enfants victimes de violences ont été traités; 13 356 appels ont permis de donner des conseils, des orientations et des renseignements sur la Ligne d'assistance aux enfants et les autres lignes vertes, ainsi que des appels ludiques avec les enfants; 186 enfants ont été retirés des grands marchés du Bénin en 2017, grâce aux missions d'inspection organisées par les inspecteurs du travail; en 2022, 15 cas d'enfants *vidomégons* ont été récupérés avec la présentation des auteurs et parents devant le juge des mineurs; à ce jour, 3 enfants ont été réinsérés et les autres sont retournés en famille sur décision du juge des mineurs; a eu lieu l'atelier d'élaboration des plans d'actions pour la mise en œuvre des recommandations issues de l'étude diagnostique de la chaîne pénale vue sous l'angle de la traite des personnes; le Bénin a participé à la 14e Réunion annuelle de la revue du réseau régional des institutions nationales focales de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) contre la traite des enfants et des personnes.

Conformément à ses attributions, l'Office central de protection des mineurs et de la répression de la traite des êtres humains intervient dans la lutte contre la traite des enfants par la prévention du phénomène en sensibilisant aussi bien les enfants que les parents, voire les couches vulnérables.

En matière de répression interviennent dans la chaîne de répression de la traite des enfants, de concert avec les unités frontalières, quelques ONG et le Parquet pour rechercher et punir les cas.

Ces différentes actions ont permis d'atteindre les résultats ci-après: en 2020, l'office a enregistré 49 cas de traite d'enfants, dont 34 condamnations, soit 20 hommes et 14 femmes; en 2021, 37 cas ont été enregistrés et ont donné lieu à 13 condamnations, soit 9 hommes et 4 femmes.

Dans les mines et carrières, et compte tenu de son ampleur, le travail des enfants préoccupe le gouvernement.

C'est ainsi que des visites ont été organisées, en collaboration avec le ministère en charge du travail, pour évaluer la situation avec les responsables de ces secteurs à fort taux de prévalence. Il a été organisé, en novembre 2019, une réunion regroupant les hauts responsables des divers ministères représentatifs des secteurs les plus touchés, tels que l'agriculture, le tourisme, le commerce, l'artisanat et les mines.

Les conclusions et recommandations de cette réunion ont débouché sur la nécessité d'organiser une visite conjointe avec les différents ministères.

À l'issue de cette visite, les autorités ont pris la décision de lancer une étude spécifique pour appréhender avec précision l'ampleur du phénomène. Il est prévu que l'étude soit assortie d'un plan d'actions triennal en vue d'une intervention ciblée et d'envergure dans le secteur pour les années à venir. Cette étude est lancée en mars 2022.

Aussi, convient-il de souligner que, sur le plan budgétaire, on peut estimer à environ 200 millions de francs CFA le montant global des investissements directs consentis par le gouvernement chaque année pour la lutte contre le travail des enfants.

Bien entendu, ce montant n'intègre pas les interventions des organisations de la société civile, qui ont un budget autonome.

Au vu de ce qui précède, et pour parvenir à la situation idéale telle que la projette le gouvernement en lien avec son ambition d'atteindre les objectifs de développement durable, quelques défis méritent d'être relevés.

En premier lieu, la question de la répression apparaît comme une question à la fois préoccupante et complexe. En effet, lorsque les actions de retrait d'enfants débouchent sur des cas de poursuite et de condamnation des auteurs, d'autres problèmes sociaux émergent immédiatement. Dans le cas des artisans, par exemple, l'arrestation du maître artisan entraîne le plus souvent une disparition de son unité et, par voie de conséquence, une dispersion des apprentis, occasionnant ainsi d'autres problèmes de réinsertion pour les parents d'apprentis. Dans ces conditions, on se demande comment manipuler l'arme de la répression pour qu'elle ne se retourne pas contre nous.

En second lieu, il y a lieu de souligner que, pour un grand nombre d'enfants retirés, les centres d'accueil sont souvent débordés et un nombre considérable d'enfants se retrouvent sans destination et sont donc renvoyés en famille. Ce fut le cas en 2017 avec le retrait d'une centaine d'enfants du marché Dantokpa, dont la gestion a été problématique.

De plus, l'insuffisance des effectifs d'inspecteurs du travail et de spécialistes de protection des enfants ne favorise pas toujours l'organisation régulière des contrôles et la prise en charge des enfants.

Dans un avenir proche, le gouvernement va poursuivre ses efforts de lutte et va se focaliser sur les initiatives ci-après: la ratification de la convention nº 129 et de la convention nº 189; la réalisation d'une étude, en 2022, sur la situation des enfants dans les mines et carrières assortie d'un plan d'actions triennal; la finalisation du processus d'actualisation de la

liste des travaux dangereux interdits aux enfants; et le renforcement du système de formation professionnelle pour un apprentissage de qualité.

Au regard de ces perspectives, nous devons souligner que le gouvernement a besoin de s'insérer dans la coopération et de l'assistance technique et financière du BIT et d'autres organismes compétents en la matière.

D'ores et déjà, le gouvernement sollicite l'appui de la communauté internationale et en particulier celui du Département des normes et de la commission d'experts du BIT sur les multiples défis soulevés notamment en ce qui concerne: l'appui à l'actualisation des études de conformité sur les conventions nos 129 et 189 de l'OIT; l'appui à l'organisation d'un atelier tripartite de renforcement des capacités des acteurs impliqués dans la lutte contre les pires formes de travail des enfants, ainsi que sur les techniques d'élaboration des rapports sur l'application des normes internationales du travail; l'appui à la construction et l'équipement des centres d'accueil et de protection de l'enfant (CAPE) adaptés et leur distribution géographique équilibrée sur l'ensemble du territoire; l'appui à la définition d'une stratégie adaptée de répression des auteurs d'abus et d'exploitation des enfants sur le marché du travail; le plaidoyer pour le recrutement massif d'inspecteurs du travail et leur spécialisation sur les questions de protection et autres pour étoffer les effectifs des équipes de contrôle en ressources humaines de qualité et en quantité suffisante; l'appui à la formation des agents enquêteurs en vue de les outiller à s'adapter à l'évolution de la technologie; l'appui à la réalisation de l'interconnexion des différentes bases de données des différents secteurs d'intervention sur le travail des enfants.

Telles sont les informations complémentaires que la délégation souhaite mettre à la disposition des membres de la commission.

Le gouvernement considère cette interpellation comme une opportunité en même temps qu'une source de motivation pour notre pays dans le sens d'une accélération de sa marche vers l'élimination effective du travail des enfants afin de répondre à l'appel des objectifs de développement durable.

Membres employeurs – Le Bénin a ratifié la convention en 2001 et la commission d'experts a formulé des observations en 2014, 2018 et 2021. C'est la première fois que la commission examine l'application de la convention par le Bénin. Nous remercions le gouvernement du Bénin d'avoir communiqué à la commission des informations utiles sur l'application de cette convention, en droit et dans la pratique. Ces informations sont très prometteuses, tout comme le fort engagement manifesté par le représentant du gouvernement.

Les observations de la commission d'experts font état de lacunes persistantes dans le respect de la convention par le Bénin. Tout d'abord, en ce qui concerne l'article 3 a) de la convention qui interdit les pires formes de travail des enfants, dont le travail forcé, la commission d'experts a noté, avec une profonde préoccupation, la situation qui se poursuit des enfants *vidomégons*. On constate qu'un nombre important d'enfants *vidomégons*, c'est-à-dire les enfants placés au domicile d'un tiers par leurs parents ou par un intermédiaire à des fins d'éducation et de travail, continuent d'être exposés à de nombreuses formes d'exploitation dans les familles d'accueil, notamment le travail forcé et l'exploitation sexuelle. Divers rapports des Nations Unies soulignent que 90 pour cent des enfants *vidomégons* ne sont pas scolarisés. Au lieu de fréquenter l'école, ils travaillent sur les marchés locaux et dans la vente ambulante, et sont souvent victimes de prostitution. Il convient de noter que la législation en vigueur rend obligatoire la scolarisation de l'enfant placé dans une famille d'accueil et interdit d'utiliser ces enfants comme travailleurs domestiques. Par ailleurs, nous

notons que le gouvernement a pris des mesures spécifiques pour s'attaquer à ce phénomène, par exemple la mise en service d'une ligne téléphonique d'aide à l'enfance.

Les membres employeurs estiment que la prévalence de ces pratiques inacceptables montre bien les multiples difficultés qui existent pour mettre en œuvre les réglementations existantes. Par conséquent, nous souhaiterions demander au gouvernement de redoubler d'efforts et de faire en sorte que, dans la pratique, des enquêtes approfondies soient menées, des poursuites engagées et des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives imposées pour dissuader les adultes d'employer des enfants et d'abuser d'eux.

Sur un sujet connexe, en ce qui concerne les dispositions de l'article 3 a) et de l'article 7, paragraphe 1, sur les pires formes de travail des enfants et les sanctions prévues dans le cas de la vente et de la traite des enfants, les membres employeurs font bon accueil à l'action du gouvernement pour élaborer des mesures législatives et administratives afin d'identifier la traite des enfants et de recueillir des données statistiques sur les enquêtes, poursuites, condamnations et sanctions pénales. En particulier, nous saluons les efforts réalisés pour élaborer le document de Politique nationale de lutte contre la traite des personnes 2022-2031 et son plan d'action 2022-2026, ainsi que le second Plan d'action national 2019-2023 pour l'élimination des pires formes de travail des enfants et les nombreux accords bilatéraux que le Bénin a conclus avec des pays voisins pour agir de concert.

Toutefois, nous sommes profondément préoccupés par les observations du Comité des droits de l'enfant qui a indiqué en 2018 que l'on estime que les stratégies de prévention en place sont inefficaces, inappropriées et improductives. Cette question doit être examinée en ayant à l'esprit que les pratiques de traite d'enfants en provenance et à destination des pays voisins sont répandues, comme le souligne la commission d'experts dans ses observations, en particulier à des fins de servitude domestique et d'exploitation sexuelle à des fins commerciales s'agissant des filles, et de travail forcé dans les mines, carrières, marchés et fermes s'agissant des garçons.

Les membres employeurs comprennent qu'il y a des difficultés de mise en œuvre mais aussi pour identifier de manière précoce les zones à haut risque et les groupes vulnérables. Il est fondamental d'en avoir conscience pour définir les priorités et assigner ainsi efficacement des ressources. Dans ce contexte, nous demandons au gouvernement de continuer à indiquer les mesures prises, ainsi que le nombre d'enquêtes menées, de poursuites intentées, de condamnations prononcées et de sanctions pénales imposées.

Nous encourageons aussi le gouvernement à donner la priorité aux mesures de sensibilisation au travail des enfants à l'échelle des communautés, et à continuer de collaborer avec les partenaires sociaux et les partenaires internationaux du développement afin de renforcer les capacités des agents publics, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs.

Les membres employeurs soulignent que, s'il est essentiel de poursuivre et de sanctionner les adultes, et de soustraire les enfants aux pires formes de travail des enfants, ces mesures n'aboutiront pas si elles sont prises isolément. Elles ne suffisent pas et ne sont ni efficaces ni durables si elles ne sont pas appliquées conjointement avec des politiques stratégiques axées sur les causes profondes, les facteurs de risque et les conditions socio-économiques de l'exploitation des enfants, et sur les effets de cette exploitation.

La commission d'experts prend cela en considération lorsqu'elle examine l'application de l'article 7, paragraphe 2 *a)* et *b)*, qui vise à empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants et à prévoir l'aide nécessaire pour les y soustraire. En

particulier, la commission d'experts a formulé des observations au sujet des enfants travaillant dans les mines et les carrières.

La commission d'experts a pris note des différentes mesures que le gouvernement a prises pour prévenir le travail des enfants dans les exploitations minières, notamment en sensibilisant les exploitants des mines à la sécurité et à la santé au travail et en les y formant, et en mettant en place des dispositifs d'alerte pour signaler aux contrôleurs des sites miniers la présence d'enfants qui travaillent.

La commission d'experts a également noté que des comités de veille et de lutte contre le travail des enfants dans les carrières et sur les sites de concassage de granite ont été institués dans plusieurs communes grâce à l'appui de l'UNICEF en 2020, et ont permis de constater la présence de plusieurs enfants qui travaillaient sur ces sites.

À l'instar de la commission d'experts, les membres employeurs demandent au gouvernement de continuer de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour protéger ces enfants contre les travaux dangereux. En particulier, nous demandons au gouvernement de redoubler d'efforts pour faciliter l'accès à l'éducation de base gratuite pour tous les enfants, et de communiquer des informations sur les mesures prises concrètement à cet égard, ainsi que sur les taux de fréquentation, de maintien et d'abandon scolaires.

Les membres employeurs remercient encore le gouvernement pour les informations qu'il a communiquées par écrit ou oralement à la commission, et prennent dûment note du ferme engagement que le gouvernement a exprimé dans ce cas.

Nous demandons à nouveau au gouvernement d'intensifier ses efforts en vue de l'identification précoce des zones à haut risque et des groupes vulnérables, d'améliorer l'allocation des ressources destinées à identifier les enfants victimes et de continuer à communiquer des données pertinentes sur les mesures prises et les résultats obtenus.

Enfin, les membres employeurs notent que l'OIT a aidé le gouvernement à s'acquitter de ses obligations de faire rapport dans le cadre du Centre international de formation de l'OIT, Turin, en 2021. Ils encouragent le gouvernement à continuer de demander une aide supplémentaire pour accroître la capacité des mandants tripartites, et à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies multidimensionnelles durables pour éliminer les pires formes de travail des enfants, en consultant efficacement et en temps voulu les partenaires sociaux.

Membres travailleurs – Nous avions déjà souligné dans l'examen d'un précédent cas au cours de cette session de nos travaux que le travail des enfants est un fléau que le monde s'est engagé à éradiquer dans les plus brefs délais par la ratification universelle de la convention.

Malgré ces engagements, le travail des enfants connaît ces dernières années un regain profondément préoccupant après de nombreuses années de déclin. Les crises que nous connaissons menacent d'anéantir les efforts qui ont été fournis dans le passé. Il convient donc aujourd'hui de redoubler nos efforts afin de convertir les engagements politiques en réalité tangible.

Nous abordons aujourd'hui le cas du Bénin, dans lequel la délicate question des enfants dits «*vidomégons*» se pose.

Ces enfants sont placés au domicile d'un tiers par leurs parents ou par un intermédiaire afin de leur fournir une éducation et un travail. Selon un article du journal *Le Monde*, cette pratique, qui a toujours existé de longue date, permettrait à des familles pauvres d'offrir la possibilité à leurs enfants de bénéficier d'un accès à l'éducation en échange de l'accomplissement de quelques tâches agricoles ou ménagères.

Il apparaît depuis les années quatre-vingt-dix que cette pratique a été totalement détournée de cet objectif et constitue aujourd'hui malheureusement bien souvent une forme d'exploitation inacceptable des enfants, parfois même organisée par des réseaux malveillants, qui ne garantit que très rarement à ces enfants un accès à l'éducation, bien au contraire.

Selon l'UNICEF, ces enfants *vidomégons* seraient près de 200 000 en Afrique de l'Ouest. Si nous ne disposons pas de chiffres précis pour le Bénin, l'ONG Espoirs d'enfants estime leur nombre à 5 000 rien qu'à Dantokpa. Il serait utile que le gouvernement mette en place un système de collectes des données relatives aux enfants *vidomégons*, de sorte à pouvoir suivre l'évolution du phénomène dans le pays.

À côté des observations relatives à cette pratique, la commission d'experts soulève également d'autres préoccupations en ce qui concerne la traite et la vente des enfants, ainsi que sur le travail des enfants dans les mines et carrières au Bénin.

Les premières observations de la commission d'experts en ce qui concerne ces problématiques remontent déjà à 2014 et elles font également l'objet de demandes directes de la part des experts depuis 2004.

Pour en revenir aux enfants *vidomégons*, le rapport de la commission d'experts signale qu'ils sont particulièrement exposés à différentes formes d'exploitation dans les familles d'accueil.

Bien que le Code de l'enfant du Bénin prévoie l'obligation pour les enfants placés de fréquenter l'école et l'interdiction de leur utilisation en tant que domestiques, le Comité des droits de l'enfant ainsi que le Comité des droits de l'homme des Nations Unies ont exprimé leur préoccupation face à la persistance des dérives du placement de ces enfants, qui s'apparente à du travail forcé et qui est source d'exploitation économique et parfois sexuelle.

Le gouvernement signale la mise en place d'initiatives afin de lutter contre les abus. Elles sont évidemment bienvenues mais devront être considérablement renforcées.

Si les difficultés d'accès au domicile que souligne le gouvernement doivent être résolues afin de permettre de constater les abus qui s'y produisent, l'exploitation de ces enfants a toutefois bien souvent lieu en dehors du domicile puisque 90 pour cent des enfants *vidomégons* ne sont pas scolarisés et travaillent sur les marchés ou dans la vente ambulante. C'est en tout cas le constat dressé par le rapport de 2017 du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Ce rapport pointe également les risques spécifiques qui pèsent sur les jeunes filles qui, outre l'exploitation économique, seraient victimes de prostitution.

Le rapport de la commission d'experts pointe également du doigt la problématique de la vente et de la traite des enfants. Le Comité des droits de l'enfant ainsi que le Comité des droits de l'homme ont estimé que le Bénin était un pays d'origine, de transit et de destination de la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, à des fins de travail domestique, d'emploi dans l'agriculture vivrière et le commerce ou encore à des fins d'exploitation sexuelle.

Malgré les initiatives prises par le gouvernement afin de lutter contre ce phénomène, le Comité des droits de l'enfant a estimé en 2018 que les initiatives mises en place pour repérer les victimes de la traite et de la vente d'enfants étaient inadaptées et inefficaces.

Pour finir, le rapport de la commission d'experts évoque la situation des enfants occupés dans les mines et carrières. Selon une étude effectuée dans le cadre d'un projet de l'OIT sur la période 2010-2014, 2 995 enfants travaillaient sur 201 sites miniers, alors que 88 pour cent d'entre eux étaient en âge d'aller à l'école.

Nous saluons à cet égard la mise en place par le gouvernement d'initiatives telles que la sensibilisation des acteurs des sites miniers, des formations en matière de santé et sécurité au travail ainsi que la mise en place de comités de veille en collaboration avec l'UNICEF. Nous rejoignons la commission d'experts en encourageant le gouvernement à poursuivre et à renforcer ses efforts en matière de prévention. Nous demandons également au gouvernement de ne pas négliger le volet répressif, en infligeant des sanctions dissuasives lorsque des abus sont constatés sur le terrain.

La situation que nous venons de décrire au Bénin nous impose de constater que la convention n'est toujours pas pleinement respectée dans la pratique, en particulier ses articles 3 *a)* et 7, paragraphes 1 et 2.

Nous aurons l'occasion d'élaborer davantage nos recommandations dans nos remarques finales mais il nous semble que, pour travailler activement à l'élimination des pires formes de travail des enfants qui ont toujours cours au Bénin, le gouvernement devra premièrement développer un mécanisme efficace et permanent de collecte de données relatives au placement des enfants *vidomégons*, à la traite et la vente des enfants et à l'occupation des enfants dans des travaux dangereux.

Sur base de ces données statistiques, le gouvernement pourra suivre de près l'évolution de ces différents phénomènes et prendre les mesures nécessaires afin de lutter activement contre les abus constatés.

Il est évident que le sort des enfants du Bénin dépend fortement de la situation socio-économique de leurs parents. Il est dès lors également primordial de veiller à ce que ces parents ne soient pas confrontés au choix terrible de placer leur enfant dans l'espoir de pouvoir leur offrir l'éducation à laquelle tout enfant doit avoir droit. Il conviendra donc que le gouvernement travaille d'arrache-pied à la création d'emplois décents pour l'ensemble des citoyens béninois et au développement des mécanismes de protection sociale solides qui permettront de ne pas confronter les parents à ces choix terribles.

Le développement de l'accès à l'éducation pour l'ensemble des enfants du Bénin devra également être une priorité du gouvernement en renforçant les systèmes d'éducation dans le pays, domaine dans lequel des synergies pourront être trouvées avec d'autres organismes des Nations Unies.

Nous sommes conscients des défis colossaux que cela représente et nous ne doutons pas de la volonté, ni de la capacité du gouvernement à relever ces défis, avec l'assistance technique du BIT.

Membre employeuse, Bénin – Permettez-moi de saluer l'excellent travail de suivi accompli par la commission d'experts; travail qui aide les pays à mieux évaluer la mise en œuvre des conventions et recommandations de l'OIT, ratifiées ou non. Les observations de la commission d'experts sont une invitation à mieux affiner nos stratégies.

Les employeurs du Bénin prennent très au sérieux la question du travail des enfants. Pour nous, le travail des enfants est une grave violation des droits des enfants, comme l'a souligné notre porte-parole. Préjudiciable à l'enfant, le travail précoce est une perte sous toutes les coutures pour l'entreprise, les parents et la nation entière. Il prive l'enfant de tout le potentiel de talents dont il regorge.

Nous tenons à préciser que le Bénin a ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT, dont la convention, avec l'appui des employeurs. Les employeurs du Bénin remercient et appuient le gouvernement pour les informations fournies en réponse aux préoccupations des

experts pour adresser, prévenir et éradiquer le phénomène *vidomégon*. Le Bénin a une riche législation sur la protection de l'enfance. Notre organisation promeut la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et est signataire de la Charte RSE BENIN dont elle a conduit tout le processus. Cette charte, en son point 2, énonce clairement notre vision sur le sujet en discussion relatif à la convention, je cite: «respecter et promouvoir les droits humains», qui se décline en cinq axes essentiels qui reprennent les principes et droits fondamentaux au travail. Le tout dernier s'intitule «s'interdire le recours direct ou indirect au travail des enfants».

Les employeurs du Bénin se sont engagés depuis des décennies dans la bataille pour éradiquer les pires formes du travail des enfants. Pour donner effet à la convention sur le terrain, les employeurs ont mené dans divers secteurs de l'économie béninoise plusieurs actions de sensibilisation. Ils ont signé en 2013, avec les organisations des travailleurs, une Déclaration bipartite sur le travail des enfants à l'occasion du lancement du Manuel sur le travail dangereux des enfants à l'intention des employeurs et des travailleurs.

L'un des domaines où le dialogue social fonctionne correctement au Bénin et où les acteurs du monde du travail s'accordent le mieux est celui relatif à la lutte contre le travail des enfants. Malheureusement, malgré les efforts, le phénomène persiste dans l'économie informelle.

Notre organisation prend une part active à toutes les activités de consultation sur la législation sociale et spécifiquement sur la convention dans le cadre de l'élaboration de divers documents de cadrage (liste des travaux dangereux interdits aux enfants et son actualisation, élaboration du programme pays pour la promotion du travail décent (PPTD), deuxième génération, liste des travaux légers, Plan national de lutte contre le travail des enfants) et s'investit sur le respect des normes du travail dans les entreprises.

Les employeurs du Bénin réitèrent devant la commission leur détermination à poursuivre l'œuvre au niveau national pour une prise de conscience collective sur la question du travail des enfants sous le leadership du nouveau Président élu à la tête du Conseil national du patronat du Bénin (CNPB), M. Eustache Kotingan.

Les employeurs du Bénin souhaitent toutefois que le gouvernement poursuive les efforts de transformation structurelle de l'économie pour s'attaquer aux causes profondes (pauvreté, informalité, insuffisance de protection sociale, scolarisation obligatoire), comme l'a surligné les membres employeurs.

Pour conclure, les employeurs du Bénin encouragent le gouvernement à solliciter au besoin l'assistance technique du BIT pour intensifier la lutte contre le travail des enfants telle que prévue par le Plan d'action national 2019-2023.

Membre travailleur, Bénin – Dans notre culture et nos traditions, l'enfant est la propriété de la communauté. Son éducation et son insertion sociale ne sont pas du seul ressort de ses géniteurs, mais plutôt l'affaire de toute la communauté, pour ne pas dire de toute la société. Ainsi, un enfant peut être confié à un membre de la famille élargie, ou encore à un ami en dehors du cercle familial, parce qu'il a l'assurance d'un bon environnement familial pour l'épanouissement de sa progéniture. Cet enfant s'appelle chez nous *vidomégon*. Littéralement, cela signifie un enfant confié à autrui, un enfant placé auprès de tiers. Il s'agit ni plus ni moins d'une convention sociale tacite établie par la tradition et qui consacre un acte de solidarité et d'entraide au profit d'enfants issus de familles démunies.

Mais, depuis quelques années, cette pratique qui, en soi, n'était pas mauvaise est maintenant dévoyée, galvaudée et utilisée à d'autres fins qui ne contribuent guère à l'épanouissement des enfants placés. La pauvreté, la misère, la recherche du gain facile à tout

prix sont passées par là. En effet, les parents pauvres, incapables de subvenir aux besoins de leurs familles sont obligés de voir partir leurs enfants pour des destinations inconnues, avec des personnes douteuses qui ont pour seul souci de s'enrichir. Ce triste phénomène traverse malheureusement aujourd'hui les frontières du Bénin et se couple avec le trafic des enfants, qui deviennent des travailleurs migrants malgré eux.

Par rapport à cela, l'on se demande ce que fait notre gouvernement pour l'application de la convention destinée à lutter contre les pires formes de travail des enfants. Nous devons tout simplement le reconnaître, le gouvernement a une volonté réelle de lutter contre le travail des enfants et des textes législatifs, juridiques, existent. Des actions sont menées, un plan de travail existe aussi, et tout cela permet d'espérer atteindre les résultats. Mais, dans la réalité, l'on constate que malgré tous ces efforts – c'est-à-dire, entre autres décisions qui ont été prises, la gratuité de l'école, mais aussi la généralisation des cantines scolaires –, il faut reconnaître que le mal est là, il persiste et perdure. Il reste donc beaucoup à faire. Nous, travailleurs, pensons que pour cela il faut une union sacrée autour d'une campagne vaste qui, dans cette union sacrée, doit regrouper tous les acteurs qui y sont liés, les religieux, les partenaires sociaux, les parents d'élèves, tous ceux qui sont concernés par cela.

Tout cela signifie aussi qu'il faut éviter que le gouvernement affaiblisse les organisations syndicales en faisant voter des lois qui violent la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Il faut donc instaurer un véritable dialogue sincère. Seul ce type de dialogue permettra au Bénin de produire les normes susceptibles d'éradiquer les pires formes de travail des enfants. Ces mêmes normes pourront traiter le mal à la racine en faisant de la lutte contre la pauvreté une priorité, en faisant de l'extension de la protection sociale une priorité, en faisant de la transformation structurelle de l'économie une priorité, en faisant de la question de l'emploi une priorité.

Les organisations syndicales pensent aussi qu'il faut cesser d'encourager la précarité des enseignants scolaires, appelés aspirants, et qui représentent plus de 51 pour cent des effectifs au secondaire et plus de 25 pour cent en primaire. Il faut recruter et motiver les enseignants au travail.

Les organisations syndicales invitent le gouvernement à ratifier, dans un bref délai, l'ensemble des conventions susceptibles de soutenir la lutte contre le travail des enfants. Il s'agit entre autres de la convention(nº 129, la convention (nº 189), la convention (nº 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

En résumé, nous, les travailleurs du Bénin, pensons que le gouvernement doit encore faire un travail en concertation, en synergie, avec tous les acteurs. Il faut vraiment une union sacrée si l'on veut atteindre les objectifs, et il faut également prendre pour boussole les recommandations qui ont été faites à Durban au cours de la Conférence mondiale sur le travail des enfants, c'est important pour avancer.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États Membres.** Le **Monténégro** et l'**Albanie**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, ainsi que la **République de Moldova** et la **Géorgie** s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail et la lutte contre le travail des enfants, en particulier sous ses pires formes.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris la mise en œuvre de la convention nº 182. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

Comme indiqué dans l'appel à l'action de Durban récemment adopté, la convention universellement ratifiée exige des États Membres de l'OIT qu'ils prennent des mesures pour éliminer d'urgence les pires formes de travail des enfants. Nous rappelons l'importance d'intensifier les efforts à cet égard et soulignons notre engagement ferme en ce sens.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de longue date du Bénin. Ce partenariat est encore renforcé dans le cadre de notre coopération avec l'Union africaine et la CEDEAO ainsi que par l'inclusion du Bénin parmi les bénéficiaires du programme «Tout sauf les armes» de l'UE pour les pays les moins avancés.

Nous remercions le gouvernement pour les informations fournies en prévision de nos discussions et prenons note de l'adoption du Plan d'action national 2019-2023 pour l'élimination des pires formes de travail des enfants au Bénin.

Tout en prenant note de certaines mesures prises par le gouvernement, nous réitérons l'appel de la commission exhortant le gouvernement à redoubler d'efforts pour protéger les enfants de moins de 18 ans contre toutes les formes de travail forcé ou d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, y compris les enfants *vidomégons* exposés à diverses formes d'exploitation dans les familles d'accueil, en tenant également compte de la situation particulière des filles. Nous sommes particulièrement préoccupés par les observations du Comité des droits de l'enfant et du Comité des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies en 2015 qui attirent l'attention sur la nature persistante de ces exploitations. Nous sommes également très préoccupés par le fait que, selon les rapports du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 90 pour cent des enfants *vidomégons* ne sont pas scolarisés et qu'ils travaillent sur les marchés et dans la vente ambulante en plus d'exécuter des tâches domestiques sans rétribution.

Nous exprimons également notre grande préoccupation concernant les informations faisant état de la vente et de la traite d'enfants, notamment à des fins de servitude domestique, d'agriculture vivrière, ou de commerce ou d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, s'agissant principalement des filles, ou de travail forcé dans les mines, les carrières, les marchés et les fermes s'agissant des garçons, notamment dans les zones d'extraction de diamants.

Tout en reconnaissant les efforts déployés par le gouvernement, nous nous associons pleinement à l'appel de la commission d'experts demandant au gouvernement de prendre d'urgence les mesures nécessaires pour s'assurer que des enquêtes et des poursuites rigoureuses soient menées contre les personnes qui soumettent des enfants de moins de 18 ans au travail forcé et à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales ou qui se livrent à leur traite, et que des peines et des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées dans la pratique.

Nous demandons instamment au gouvernement de souscrire immédiatement les enfants des pires formes de travail des enfants et de prendre toutes les mesures nécessaires pour

assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, y compris leur accès à l'éducation. Nous demandons également au gouvernement de continuer de prendre des mesures efficaces et assorties de délai pour protéger les enfants contre les travaux dangereux dans le secteur des mines et des carrières.

Étant donné que l'enseignement obligatoire est l'un des moyens les plus efficaces de lutter contre le travail des enfants, nous encourageons le Bénin à intensifier la mise en œuvre effective de l'enseignement obligatoire dans tout le pays. Nous continuerons à soutenir le Bénin dans le renforcement de son système éducatif avec une aide bilatérale au développement dédiée ainsi que par le biais du Partenariat mondial pour l'éducation.

L'UE et ses États membres sont pleinement déterminés à travailler aux côtés du Bénin. Nous poursuivrons notre engagement en faveur des enfants du pays et nous attendons avec impatience de poursuivre les efforts conjoints avec le gouvernement et l'OIT.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprimerai au nom des syndicats des pays nordiques. La traite des êtres humains constitue un esclavage moderne, un crime et une grave violation des droits de l'homme. Le Bénin continue d'être un pays de provenance, de transit et de destination pour la traite des personnes, depuis et vers des pays voisins. Toutefois, les problèmes de traite les plus graves sont internes. Il s'agit principalement d'enfants béninois issus de familles à faibles revenus et exploités dans le cadre du travail forcé ou de la traite à des fins d'exploitation sexuelle.

Au Bénin, dans le cadre de la pratique du *vidomégon*, les familles pauvres en milieu rural envoient leurs enfants, généralement des filles, dans les villes afin qu'elles y reçoivent une éducation tout en travaillant comme domestiques. Mais malheureusement, trop de ces enfants finissent par être soumis au travail forcé.

Bien que la République du Bénin interdise la vente et la traite des enfants, on a constaté que, dans différents secteurs, des milliers d'enfants travaillent dans des conditions dangereuses.

Les syndicats nordiques sont profondément préoccupés par ces violations. Nous demandons instamment au gouvernement de redoubler d'efforts pour protéger les enfants contre toutes les formes de travail forcé ou d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, en particulier les enfants *vidomégons*. En outre, le gouvernement devrait prendre immédiatement des mesures pour assurer leur réadaptation.

Nous demandons en outre au gouvernement de prendre des mesures réelles et cohérentes pour appliquer les lois en vigueur de lutte contre la traite des êtres humains afin d'en réprimer les auteurs, au moyen d'enquêtes, de poursuites et de sanctions.

Membre gouvernemental, République centrafricaine – Je me permets de prendre la parole pour apporter le soutien du gouvernement de la République centrafricaine aux éloquentes réponses fournies par le gouvernement aux observations relatives à l'application, en droit et en pratique, de la convention.

En effet, nul n'ignore que les pires formes du travail des enfants constituent un défi majeur pour la communauté internationale. Le récent rapport de l'OIT-UNICEF de 2021 est véritablement illustratif de la complexité du phénomène, de l'enjeu et des défis auxquels sont confrontés de nombreux États du monde face à la détérioration des conditions de vie de dizaines de millions d'enfants engagés dans des travaux dangereux, aggravée par la pandémie de COVID-19.

Cependant, le gouvernement centrafricain note que les actions stratégiques entreprises et réalisées, dont les statistiques nous sont fournies, prouvent à suffisance la volonté de ce pays, le Bénin, de placer la lutte contre le travail des enfants au rang de ses priorités que nous devons, en principe, soutenir et appuyer dans le cadre de la coopération technique avec le BIT. Au-delà des données fournies par le Bénin, ce dernier a aussi mis en place un programme national d'alimentation scolaire intégré qui s'avère aujourd'hui être un modèle de réussite scolaire pour de nombreux enfants qui sont sortis des pires formes du travail des enfants, et surtout de l'intégration socio-économique des communautés de base.

Membre employeuse, Colombie – Tout d'abord, il me semble important d'exprimer l'importance et la priorité que nous accordons, en tant qu'employeurs, à la convention, qui vise à protéger les enfants. Je tiens à souligner que, pour atteindre la cible 8.7 des objectifs de développement durable visant à éliminer d'ici à 2025 le travail des enfants sous toutes ses formes, nous devons coordonner nos efforts par le dialogue social et avec les partenaires sociaux.

En ce qui concerne le cas à l'examen, la commission d'experts a indiqué dans son rapport que selon les informations présentées par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 90 pour cent des enfants *vidomégons* ne sont pas scolarisés. Ils travaillent sur les marchés et dans la vente ambulante, et effectuent aussi des tâches domestiques non rémunérées. On rapporte également que les filles sont non seulement exploitées économiquement, mais aussi souvent victimes de prostitution.

Nous faisons bon accueil aux informations présentées par le gouvernement sur les mesures prises pour poursuivre et condamner les auteurs d'actes d'exploitation au travail d'enfants *vidomégons*. Toutefois, nous regrettons que, dans la pratique, les enfants continuent d'être victimes de ce fléau.

À cet égard, il convient de rappeler que, conformément à l'article 1 de la convention, le gouvernement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, et appliquer notamment l'article 3 a) et b), qui fait référence à toutes les formes d'esclavage telles que la vente et la traite des enfants, le travail forcé, et l'utilisation et le recrutement d'un enfant à des fins de prostitution.

Par conséquent, comme la porte-parole des membres employeurs, nous encourageons le gouvernement à mener les enquêtes nécessaires pour identifier et sanctionner les personnes coupables des abus susmentionnés à l'encontre d'enfants, et à redoubler d'efforts en coordination avec les organisations les plus représentatives pour mettre en œuvre des stratégies et des politiques multidimensionnelles et, ainsi, renforcer les capacités et éliminer le travail des enfants.

Membre travailleuse, Zimbabwe – Le rapport de la commission d'experts sur le Bénin fait état de graves violations de cette convention. Celles-ci sont liées en particulier à une pratique ancienne, le *vidomégon*, qui consiste à confier des enfants à un tiers, à des fins de travail et d'éducation, et qui les expose notamment à l'exploitation sexuelle, à la vente et à la traite des enfants, ainsi qu'au travail dans les mines et les carrières.

Rappelons l'objectif de développement durable 8.7 des Nations Unies qui vise à éliminer le travail des enfants d'ici à 2025 et le travail forcé d'ici à 2030. Je ne suis pas sûre que d'autres pays comme le Bénin atteindront cet objectif dans les délais fixés.

Rappelons aussi que, récemment, du 16 au 20 mai 2022, l'OIT a organisé une conférence sur ce sujet et a lancé l'Appel à l'action de Durban. Cette action exige et réaffirme la nécessité de:

- faire du travail décent une réalité pour les adultes et les jeunes ayant dépassé l'âge minimum d'admission à l'emploi, en accélérant les efforts multipartites déployés en vue d'éliminer le travail des enfants, priorité étant donnée à la lutte contre les pires formes de travail des enfants;
- mettre fin au travail des enfants dans l'agriculture;
- intensifier la prévention et l'élimination du travail des enfants, notamment ses pires formes, du travail forcé, de l'esclavage moderne et de la traite des êtres humain, et la protection des survivants par des politiques et des programmes fondés sur des données factuelles, fournies par les survivants.

Je n'ai pas cité la plupart de ces mesures pour gagner du temps, mais nous savons déjà ce qui doit être fait. Il est temps de prendre des mesures significatives si nous voulons éliminer totalement ce problème. J'appelle le gouvernement du Bénin à renforcer le dialogue social dans tous les domaines, y compris ceux de la planification économique et de l'élaboration du budget.

Ces mesures n'aboutiront que si les contributions des parties prenantes sont prises en compte, et c'est ainsi que les parties prenantes adhéreront à ces mesures. Les mesures gouvernementales doivent être complétées par des investissements dans l'emploi, la protection sociale et la prise en charge de l'économie et de l'éducation.

Toutefois, pour que le dialogue social ait des résultats, il faut respecter les droits de liberté syndicale et de négociation collective.

Enfin, je félicite le gouvernement pour certaines de ces mesures destinées à s'assurer que les problèmes sont traités, mais beaucoup reste à faire. J'encourage le gouvernement à accélérer ses efforts et à demander l'assistance technique du BIT.

Membre gouvernemental, Burkina Faso – La ratification universelle de la convention a fini de convaincre le monde qu'aucun effort n'est de trop lorsqu'il s'agit de mener la lutte pour la protection et le devenir de nos enfants. Convaincu que c'est dans le respect des principes et droits fondamentaux au travail que l'OIT atteindra l'objectif de justice sociale, mon pays réaffirme son attachement à la promotion de ces principes dont l'un des piliers repose sur la lutte contre les pires formes de travail des enfants.

Nous remercions le gouvernement pour les informations détaillées qu'il a bien voulu fournir à la commission. De ces informations, nous retenons une volonté politique affichée, des données statistiques et des partenariats qui traduisent les efforts consentis par ce pays frère pour donner plein effet à la convention objet de ce cas.

Le Burkina Faso salue les résultats obtenus par le gouvernement et l'encourage à poursuivre dans cette dynamique tout en prenant en compte les observations pertinentes de la commission d'experts.

La commission devra donc peser de tout son poids, à travers ses conclusions, pour un accompagnement efficace du BIT aux actions du gouvernement en faveur d'une élimination du travail des enfants au Bénin.

Membre employeuse, Guatemala – Le présent et l'avenir dépendent des enfants, garçons et filles, partout dans le monde, et il est de la responsabilité de tous, gouvernements, travailleurs et employeurs, d'assurer de toute urgence la prévention et l'élimination du travail des enfants et d'appliquer la tolérance zéro à l'égard des pires formes du travail des enfants.

Nous examinons aujourd'hui un cas très grave qui a déjà été examiné, non seulement par la commission d'experts, mais aussi par d'autres organes de traités du système des Nations Unies. Ils ont noté avec préoccupation la gravité du problème, mais c'est la première fois qu'il est porté à l'attention de cette commission, qui se doit de prendre des mesures exemplaires pour mettre fin, une fois pour toutes, à ce fléau.

Le travail des enfants et ses pires formes doivent être abordés globalement. Le gouvernement doit par conséquent adopter des dispositifs de protection sociale qui prennent en compte les conditions socio-économiques – informalité, pauvreté, manque d'accès à l'éducation et à la santé, etc. – qui poussent les familles à recourir au travail des enfants. Le gouvernement doit accorder une attention particulière aux pratiques solidaires traditionnelles qui ont été détournées, et qui ont abouti au travail des enfants et à l'exploitation sexuelle, entre autres conditions préoccupantes.

Il est donc nécessaire de créer des emplois formels, productifs et de qualité pour les adultes, afin de contribuer à un environnement sûr pour les enfants, et de promouvoir l'éducation pour tous les enfants pour prévenir le travail des enfants. Le cas du Bénin montre clairement qu'il ne suffit pas de promouvoir la ratification universelle des conventions mais qu'il faut les appliquer pleinement, surtout s'il s'agit de conventions fondamentales. Bien que le gouvernement ait déclaré avoir pris plusieurs mesures pour lutter contre les pires formes de travail des enfants, le dialogue social doit se traduire par des actions concrètes pour réduire sans plus tarder le nombre élevé d'enfants victimes, et par des actions durables, efficientes et efficaces, menées avec le soutien des partenaires sociaux et avec l'assistance technique du BIT pour atteindre cet objectif.

Membre travailleuse, Belgique – Comme la commission d'experts, nous sommes particulièrement préoccupés par l'exploitation persistante des enfants *vidomégons* par l'effet de traite et l'utilisation d'enfants dans les mines et les carrières. Notamment, nous notons que, selon le rapport 2017 du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 90 pour cent des enfants *vidomégons* ne sont pas scolarisés, ils travaillent sur les marchés en plus d'exécuter des tâches domestiques.

Certaines mesures ont été prises par le gouvernement, mais elles ne sont pas suffisamment efficaces dans la pratique. Des efforts doivent notamment être poursuivis de toute urgence pour poursuivre en justice les responsables et appliquer des sanctions dissuasives.

Les pires formes de travail des enfants sont liées à la faiblesse des revenus, ainsi qu'aux dimensions non financières de la pauvreté, notamment l'insécurité alimentaire et la mauvaise santé. Le travail des enfants perpétue aussi la pauvreté des ménages à travers les générations. Il empêche l'ascension sociale qui dépend d'une éducation et d'une scolarité correctes, et les enfants qui travaillent ne peuvent pas accéder à une scolarité correcte. Il faut briser ce cercle vicieux en assurant un accès universel à l'éducation dans la pratique.

Il est également essentiel d'adopter des mesures concrètes pour s'attaquer à la pauvreté et à la vulnérabilité socio-économique des travailleurs et de leurs familles. Ces mesures doivent être fondées sur les droits et placer les enfants et les travailleurs au centre des efforts d'intervention pour remédier efficacement à leur vulnérabilité.

La mise en œuvre de telles mesures pourrait permettre au Bénin de respecter son engagement auprès de l'ONU pour atteindre les objectifs de développement durable (ODD), en particulier les ODD 8 (travail décent) et 16 (paix et justice et institutions efficaces) qui ciblent spécifiquement les pires formes de travail des enfants.

Membre gouvernemental, Suisse – L'éradication des pires formes de travail des enfants, à laquelle participe la convention, est le principe universellement applicable à tous les enfants de moins de 18 ans et constitue l'un des objectifs les plus importants de l'OIT. La Suisse attribue une très grande importance à cette convention fondamentale qui est universellement ratifiée, mais qui nécessite encore beaucoup d'efforts d'application pour éliminer toute forme de travail des enfants. La récente conférence mondiale à Durban nous a fait prendre conscience de l'urgence pour redoubler nos efforts.

Tout en reconnaissant les efforts déployés par le gouvernement pour éliminer le travail des enfants et pour combattre la maltraitance et les violences physiques dont sont victimes des enfants, y compris les enfants *vidomégons*, de nombreux enfants, continuent d'être économiquement et sexuellement exploités et exposés aux pires formes de travail, à la traite et au travail forcé.

La Suisse partage la profonde préoccupation de la commission d'experts et réitère l'appel de la commission au gouvernement d'intensifier davantage ses efforts pour protéger les enfants de moins de 18 ans contre toutes les formes de travail forcé ou d'exploitation sexuelle à des fins commerciales. La Suisse encourage le gouvernement à mettre en place un système qui permet d'identifier les enfants *vidomégons* et d'assurer la scolarisation et le bon traitement de ces enfants. Elle recommande également de prendre au plus vite toutes les mesures nécessaires pour mener des enquêtes approfondies et pour poursuivre les personnes qui se livrent à la traite d'enfants de moins de 18 ans. Les cas d'infractions pénales doivent faire l'objet de sanctions suffisamment dissuasives et strictement appliquées aux auteurs dans tous les cas. La lutte contre la traite d'êtres humains qui implique les enfants doit être la plus intense possible, et cela pour tous les pays.

Nous demandons également au gouvernement de continuer à prendre rapidement des mesures efficaces pour protéger les enfants des travaux dangereux dans le secteur des mines et des carrières ainsi que dans le secteur agricole. Enfin, compte tenu du fait que le nombre d'enfants de moins de 14 ans engagés dans le travail des enfants reste également élevé, la Suisse encourage vivement le gouvernement à poursuivre ses efforts pour prévenir et éliminer progressivement le travail des enfants dans le pays.

Membre travailleur, Sénégal – Je prends la parole au nom des organisations des travailleurs de l'Afrique de l'Ouest pour saluer la qualité du travail de la commission d'experts. Nous notons avec intérêt les informations communiquées par le gouvernement sur les actions entreprises pour mettre un terme au travail des enfants en République du Bénin.

Il convient toutefois de souligner que, malgré les efforts avancés, nous constatons avec une vive inquiétude la persistance du phénomène, voire son aggravation, dans la mesure où des milliers d'enfants, dont 88 pour cent qui sont en âge scolaire, continuent d'être utilisés comme main-d'œuvre dans les travaux dangereux, dans les mines et carrières, en violation de la convention. En outre, nous notons un manque de statistiques fiables sur le nombre d'enfants qui ont été protégés ou retirés des travaux dangereux pour soutenir les efforts du gouvernement à cet égard.

Nous appelons le gouvernement à se conformer en principe et en pratique à l'article 7, paragraphe 2, alinéas *a)* et *b)*, de la convention pour empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants, et fournir une assistance pour les retirer de ces formes de travail.

Pour lutter efficacement contre le travail des enfants, il faut s'attaquer à la pauvreté et aux inégalités sociales. Pour ce faire, nous exhortons le gouvernement à mettre en œuvre une

politique efficace de lutte contre la pauvreté et les inégalités sociales dans le cadre d'une stratégie nationale de protection sociale, accessible à tous, et qui assure à chacun un revenu minimum garanti, en particulier aux parents indigents qui envoient leurs enfants travailler pour assurer la survie du ménage.

Il s'agira d'instituer des bourses de sécurité sociale comprenant un volet financier, une couverture sanitaire et un soutien scolaire pour les enfants, et en outre de mettre en œuvre une politique de cash transfer à travers un appui financier permanent aux ménages les plus vulnérables et en lien avec les partenaires techniques, financiers et sociaux, comme cela a été fait récemment au Sénégal, en partenariat avec la Banque mondiale, avec une dotation d'un montant de 43 milliards de francs CFA aux 500 000 ménages les plus vulnérables.

Nous invitons également le gouvernement à mettre en place une véritable politique de l'apprentissage en réglementant et en soutenant les centres d'apprentissage, tout en assurant la sécurité sociale des apprentis.

Nous appelons la commission à agir avec le gouvernement du Bénin pour l'adoption d'une politique de protection sociale efficace et inclusive pour éliminer le travail des enfants.

Membre gouvernemental, Mali – Permettez-moi de commencer par ce proverbe de mon pays, je cite: «l'arbre ne doit pas cacher la forêt». En effet, le cas pour lequel le gouvernement est interpelé est certes important mais cela ne doit pas nous faire perdre de vue l'immense effort fourni par lui dans le cadre de la mise en œuvre de convention, notamment à travers l'adoption de mesures législatives et institutionnelles.

Ces efforts sont constatables avec aisance dans les commentaires faits par le représentant du gouvernement. Cependant, vu le fait que le gouvernement ne nie pas l'existence et la gravité du fait incriminé, le gouvernement du Mali l'encourage à persévérer dans ces efforts de solutions, notamment en termes de sensibilisation.

Pour conclure, mon gouvernement demande au BIT de bien vouloir accompagner les autorités gouvernementales du Bénin afin de leur permettre de relever leurs défis.

Membre travailleuse, Canada – On s'accorde largement à considérer l'éducation obligatoire comme l'un des moyens les plus efficaces pour lutter contre le travail des enfants, et les gouvernements doivent en garantir la mise en œuvre effective, notamment des conditions de travail décentes pour les éducateurs.

Des études indiquent que 48 pour cent des enfants terminent l'éducation primaire au Bénin. Les conditions de travail des enseignants constituent l'un des principaux obstacles à une éducation stable. Les maigres salaires, les contrats de travail précaires et incertains, les affectations dans des régions isolées et les forts ratios élève/enseignant accentuent le fort absentéisme des enseignants et contribuent à leur instabilité dans l'emploi.

On estime que près de 25 pour cent des enseignants du primaire au Bénin ont des activités rémunérées en sus de leur travail d'enseignant, d'où des niveaux extrêmes d'absentéisme qui privent les élèves d'enseignants en classe. Les enseignants contractuels sont plus souvent absents que ceux qui occupent un emploi permanent et qui bénéficient d'une pension.

Le ratio élève/enseignant au Bénin, selon les chiffres indiqués en 2018, était de 39 élèves par enseignant, soit un chiffre élevé par rapport à la moyenne mondiale qui s'établit à 24 élèves par enseignant.

La cinquième Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants appelle à améliorer les résultats en matière d'enseignement et d'apprentissage, notamment en

recrutant des enseignants qualifiés en nombre suffisant pour combler le déficit d'enseignants, en leur assurant de bonnes conditions de travail et en soutenant les syndicats d'enseignants.

Selon des informations, les dépenses publiques consacrées à l'éducation en pourcentage total du PIB au Bénin représentaient 2,9 pour cent en 2019. Le gouvernement devrait tout mettre en œuvre pour atteindre l'objectif d'au moins 4 à 6 pour cent du PIB, comme le recommande l'agenda mondial Éducation 2030 de l'UNESCO.

Membre gouvernementale, Cameroun – Le gouvernement du Cameroun a pris connaissance du rapport de la commission d'experts et remercie cette dernière pour les observations présentées au sujet de la mise en œuvre de la convention de l'OIT par la République du Bénin. La République du Cameroun demeure très attachée au respect des principes et droits fondamentaux au travail et, à cet effet, remercie la délégation béninoise pour les informations utiles qu'elle a bien voulu porter à l'attention de notre commission.

Il ressort de l'exposé du gouvernement que, dans le cadre de la mise en œuvre de l'instrument sus-évoqué, il a entrepris de multiples actions pour lutter contre toutes les formes de travail forcé des enfants, ainsi que leur exploitation sexuelle à des fins commerciales. En outre, très préoccupé par le travail des enfants dans les mines et les carrières, le gouvernement a élaboré un document de politique nationale de lutte contre la traite des personnes assorti d'un plan d'action.

Afin de convertir ces ambitions politiques en réalité tangibles, le Bénin ne s'est pas limité à la prise de mesures, mais les a traduites par des actes en intervenant avec fermeté en matière de protection dans la chaîne de répression de la traite des enfants, de concert avec les instances compétentes et unités transfrontalières pour rechercher et punir les cas. Tous ces éléments démontrent la volonté du gouvernement à éradiquer le travail des enfants.

Le gouvernement du Cameroun félicite donc et encourage le gouvernement frère du Bénin à poursuivre les efforts entamés, notamment la sensibilisation et le renforcement des capacités de tous les acteurs, tout en s'appuyant sur l'appel à l'action de Durban. Il se félicite que le gouvernement ait sollicité l'assistance technique du BIT et prie ce dernier de bien vouloir apporter son assistance au Bénin afin d'éradiquer ce fléau.

Membre travailleur, Italie – Je parlerai au nom des travailleurs italiens, allemands et espagnols. Malgré l'adoption d'un Plan d'action national (PAN) pour 2018-2023, le rapport de la commission d'experts souligne la persistance et l'augmentation croissante des enfants qui étaient victimes de la traite nationale ou qui étaient soumis à la traite internationale à des fins d'exploitation sexuelle et de travail domestique. Entre 2010 et 2014, presque 3 000 enfants travaillaient dans 200 sites miniers, 88 pour cent d'entre eux étaient en âge scolaire.

Les conclusions de la Conférence mondiale sur le travail des enfants qui s'est tenue en mai 2022 à Durban offrent le cadre le plus pertinent pour mettre en place des politiques efficaces dans un climat de tripartisme et de plein respect des organisations syndicales.

En ce contexte, pour renforcer la mise en œuvre du PAN, nous soulignons la nécessité de renforcer l'inspectorat du travail national afin d'assurer le suivi des cas de violation, les poursuites judiciaires et les condamnations.

Nous réitérons également que le travail décent pour tous, surtout pour les femmes, un système éducatif inclusif et de qualité et un système de protection sociale satisfaisant sont des conditions essentielles pour l'élimination du travail des enfants et pour la protection contre la pauvreté, cause principale du travail des enfants.

Afin de mettre réellement en œuvre les actions inscrites dans le PAN, le gouvernement ne devrait plus attendre pour créer des emplois décents et de qualité pour les adultes; assurer l'harmonisation entre l'âge de la scolarisation obligatoire et l'âge minimum de travail; ratifier la convention nº 129, et la convention nº 189; et assurer, enfin, l'application du Code pénal concernant l'exploitation de la main-d'œuvre infantile.

Membre gouvernemental, Sénégal – Le Sénégal note avec beaucoup d'intérêt les informations écrites communiquées par le gouvernement à la suite de son inscription sur la liste des cas individuels examinés par la commission. La délégation du Sénégal salue les actions menées et les mesures prises par le Bénin dans le cadre de la lutte contre la traite des enfants et le travail forcé. En effet, le gouvernement a eu à mener de nombreuses actions tant au niveau institutionnel que technique en collaboration avec les services d'inspection du travail afin de lutter contre toutes les formes de travail forcé, l'exploitation sexuelle à des fins commerciales des enfants et, plus spécifiquement, les enfants *vidomégons*.

Nous saluons les efforts consentis par le gouvernement et lui demandons de rester dans cette même dynamique, tout en renforçant les actions menées jusqu'ici. Le maintien de ces actions dans la durée de manière constante et régulière permettra d'éradiquer ce fléau.

Par ailleurs, le gouvernement du Sénégal exhorte celui du Bénin à maintenir et renforcer la coopération avec les pays frontaliers et les autres parties prenantes afin de lutter plus efficacement contre les pires formes de travail des enfants.

Au regard de tous ces projets entrepris, le gouvernement du Sénégal apprécie la volonté exprimée par le gouvernement. Il invite la commission à prendre en compte dans ses conclusions ces différentes initiatives et demande également au BIT d'assister cet État Membre dans la mise en œuvre de programmes et de projets qui donnent plein effet aux principes énoncés dans la convention, en vue de l'éradication du travail des enfants, en particulier ses pires formes.

Représentant gouvernemental – Nous avons noté avec satisfaction le progrès dans la compréhension du concept de *vidomégon* par les membres de la commission à travers nos informations complémentaires. Toutefois, nous voudrions remercier tous les intervenants, les Vice-présidents, les délégations, les représentants des organisations internationales et institutions pour leur apport, leur orientation et leur soutien.

Je peux vous affirmer que le gouvernement est disposé à coopérer dans la transparence avec la commission d'experts, le BIT et les représentants des sociétés civiles qui, d'ailleurs, apportent un concours inestimable à notre pays à travers leurs interventions directes. Nous remercions le BIT particulièrement, l'Union européenne et les gouvernements qui entretiennent des rapports bilatéraux avec notre pays en matière de respect de la convention.

Nous tenons à rappeler que le gouvernement poursuivra ses efforts dans le domaine de la lutte contre le travail forcé, la traite des enfants, le travail dans les carrières et les mines. En réalité, le Bénin n'est pas un grand pays de mines, mais il prendra les dispositions nécessaires pour le retrait de ces enfants qui, par contrainte et par pauvreté, par indigence, y sont déployés.

Par rapport à l'éducation, le gouvernement a rendu gratuite l'école pour les jeunes filles et les jeunes garçons, pour l'école primaire. Le gouvernement a associé à cela le développement de la cantine scolaire, en vue de favoriser les enfants démunis ou les enfants dont les parents n'ont pas le minimum pour assurer leur éducation.

En ce qui concerne le phénomène *vidomégon*: le gouvernement, à travers son plan national de lutte contre le travail des enfants, mobilisera les ressources nécessaires afin d'identifier de manière satisfaisante le phénomène en termes de statistiques.

Sur la répression, les textes existent: nous avons une architecture juridique qui nous permet aujourd'hui d'engager la chaîne de répression. À ce niveau, nous avons besoin d'une assistance pour nous permettre de prendre des mesures justes et des mesures alternatives afin de favoriser l'élimination complète du travail néfaste des enfants.

Sur l'extension de la protection sociale: elle est contenue dans le programme par pays de promotion du travail décent de deuxième génération, qui sera signé par le gouvernement dans les prochains mois et dont les axes prioritaires sont l'emploi pour les femmes; l'emploi pour les jeunes; la protection sociale des enfants; et la promotion des normes internationales du travail.

À ce sujet, comme nous l'avions dit, nous réitérons notre volonté de ratifier la convention nº 129 et la convention nº 189, pour lesquelles nous demandons un appui pertinent du Département des normes internationales du travail pour nous permettre de faciliter les études de conformité.

Au regard de tout cela, nous sollicitons l'appui de tous les donateurs à travers les accords bilatéraux et à travers les accords multilatéraux, afin que nous puissions poursuivre avec efficacité notre mission et nos actions.

Le dialogue social élargi dans ce sens est notre ambition pour réussir définitivement l'œuvre que nous avons engagée et permettre que les enfants soient retirés des pires formes du travail.

Voilà, en conclusion, ce que nous pouvons dire à l'adresse des membres de la commission: nous sommes disposés à coopérer, nous sommes disposés à écouter, et même nous réclamons, nous demandons, nous revendiquons – si vous le permettez – l'appui de la communauté internationale, car le phénomène du travail des enfants est un phénomène global et stratégique.

Membres employeurs – En guise de conclusion sur ce cas, les membres employeurs remercient à nouveau le gouvernement pour le complément d'information qu'il a fourni à la commission. Comme nous l'avons déjà dit, ces informations sont prometteuses et nous faisons bon accueil à l'engagement ferme manifesté par les partenaires sociaux. Nous remercions également les délégués pour leur participation et les renseignements précieux qu'ils ont apportés.

Compte tenu de la complexité de la situation et de la prévalence de plusieurs des pires formes de travail des enfants sur le terrain, nous exprimons de nouveau notre profonde préoccupation dans ce cas. Les membres employeurs soulignent qu'ils ne sauraient fermer les yeux sur quelque forme que ce soit de travail des enfants, et moins encore lorsque les enfants sont victimes d'abus, soumis au travail forcé et à des travaux dangereux, et privés du droit à l'éducation.

Nous devons considérer qu'étant donné l'ampleur et la prévalence des pires formes de pratiques de travail des enfants, cette situation a aussi un impact important sur le redressement économique et social postpandémique du Bénin.

Nous partageons les préoccupations exprimées par la commission d'experts, et prenons en considération le rôle que joue l'éducation pour empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants, et pour faciliter le passage du marché du travail vers des possibilités d'emploi.

Comme indiqué précédemment, nous sommes confrontés, après des années de progrès, à la menace d'un recul dans la lutte contre le travail des enfants. Les membres employeurs estiment essentiel de s'opposer à cette situation et de conjuguer les efforts pour prévenir et éliminer le travail des enfants, en donnant avant tout la priorité à la lutte contre les pires formes de travail des enfants.

À la lumière du débat, les membres employeurs souhaitent recommander au gouvernement d'intensifier ses efforts afin de s'assurer que des enquêtes approfondies et des poursuites solides sont menées et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives imposées dans la pratique, et d'indiquer le nombre d'enquêtes menées, de poursuites intentées et de condamnations appliquées conformément à la législation nationale. Il faut:

- mettre en œuvre des stratégies aux fins de l'identification précoce des zones à haut risque et des groupes vulnérables, améliorer l'allocation des ressources consacrées à l'identification des enfants victimes, et continuer à rendre compte des mesures prises et de leurs résultats;
- renforcer les politiques visant à prévenir le travail des enfants, à soustraire les enfants au travail des enfants et à assurer leur réadaptation et leur insertion sociale et mettre fin aux pratiques décrites, et continuer à indiquer les mesures prises et le nombre d'enfants qui bénéficient de ces politiques;
- assurer l'accès à l'éducation de base gratuite pour tous les enfants et indiquer les mesures prises ainsi que les taux de fréquentation, de maintien et d'abandon scolaires.

Nous prenons note de la demande d'assistance technique et financière formulée par le gouvernement et espérons que le Bénin continuera à œuvrer avec les partenaires internationaux du développement, y compris l'OIT et l'UNICEF, pour renforcer les capacités des fonctionnaires et des organisations d'employeurs et de travailleurs à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies multidimensionnelles efficaces et durables de façon à éliminer les pires formes de travail des enfants au Bénin, y compris pour promouvoir des conditions propices aux entreprises durables et, ainsi, créer des emplois de qualité pour les adultes et contribuer à construire un environnement sûr pour les enfants.

La mise en œuvre effective et efficace et la durabilité des plans d'action récemment adoptés et élaborés sont de la plus grande importance, et les membres employeurs expriment l'espoir que les efforts du gouvernement seront à la hauteur de la tâche à accomplir.

Les membres employeurs espèrent aussi que l'engagement du gouvernement continuera de se développer avec des mesures concrètes pour assurer la protection du nombre important de garçons et de filles qui restent vulnérables à la traite et à l'exploitation commerciale. Les membres employeurs espèrent aussi qu'ils pourront bientôt constater des progrès concernant les situations décrites.

Membres travailleurs – Nous remercions le représentant du gouvernement du Bénin pour les informations écrites et orales qu'il a pu nous fournir. Nous remercions également les intervenants pour leurs contributions.

Le placement des enfants *vidomégons*, la traite et vente d'enfants ainsi que le travail dans les mines et carrières au Bénin restent des pratiques encore trop répandues aujourd'hui. Malgré les initiatives prises par les autorités, la persistance de ces pratiques dans le pays est particulièrement préoccupante.

C'est certainement le signe que toutes ces initiatives s'avèrent insuffisantes et mériteraient d'être renforcées et accompagnées de nouvelles initiatives afin de mettre durablement fin à ces pratiques dans le pays.

Nous invitons premièrement le gouvernement à développer tous les outils statistiques nécessaires au suivi de l'évolution du placement des enfants *vidomégons*, de la traite et vente des enfants ainsi que l'occupation des enfants dans des travaux dangereux.

Le gouvernement redoublera ensuite d'efforts pour protéger les enfants de moins de 18 ans contre toutes les formes de travail forcé et d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, en particulier les enfants *vidomégons*. Une attention toute particulière sera également accordée aux filles. Ces efforts supplémentaires porteront notamment sur: le renforcement de l'arsenal juridique national par l'adoption de textes légaux complémentaires nécessaires; la sensibilisation et l'éducation des populations quant aux bons comportements à adopter en matière de lutte contre le travail des enfants; l'application stricte des textes qui interdisent et protègent les enfants contre les pires formes de travail des enfants.

Il conviendra que les autorités renforcent les moyens, notamment ceux des services d'inspection, en vue de mener des enquêtes et des poursuites rigoureuses contre les personnes qui soumettent les enfants de moins de 18 ans au travail forcé, à l'exploitation à des fins commerciales ou à l'exploitation sexuelle ainsi qu'à la traite des enfants et le travail dans les mines et carrières. Le gouvernement prévoira l'imposition effective de sanctions suffisamment efficaces et dissuasives.

Nous saluons à cet effet le gouvernement qui a fait mention de son intention de ratifier la convention nº 129. Les autorités communiqueront également à la commission d'experts toutes les données relatives au nombre d'enquêtes, de poursuites, de condamnations et de sanctions infligées pour travail forcé des enfants, exploitation à des fins commerciales ou pour exploitation sexuelle ainsi que pour traite des enfants et travail dans les mines et carrières.

Le gouvernement veillera à prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour protéger les enfants contre les travaux dangereux dans le secteur des mines et des carrières. Il communiquera également les données statistiques sur le nombre d'enfants qui ont été protégés contre ce type de travail dangereux ou qui y ont été soustraits. Il indiquera enfin les mesures de réadaptation et d'intégration sociale dont ils ont bénéficié.

La création d'emplois décents et le renforcement des mécanismes de protection sociale dans le pays seront de nature à prévenir le risque que les parents n'envisagent de placer leur enfant auprès d'un tiers ou ne doivent dépendre du travail de leurs enfants pour subvenir aux besoins de leur famille.

Le renforcement des moyens du système éducatif, y compris par l'amélioration des conditions de travail des enseignants, sera également fondamental afin de préserver les enfants des pires formes de travail des enfants.

Les autorités veilleront également à mettre en place des mesures spécifiques pour la réadaptation et l'intégration sociale des enfants qui ont été victimes d'abus dans le cadre de leur placement, qui ont été victimes de traite ou qui ont été écartés des chemins de l'école pour être occupés à des travaux dangereux.

Le gouvernement veillera à mettre en œuvre toutes ces recommandations en étroite concertation avec les partenaires sociaux et les organisations de la société civile afin de mettre en place les synergies nécessaires à une action efficace et décisive contre ces pratiques.

Afin de réaliser l'ensemble de ces recommandations, nous invitons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT. Afin de coordonner les actions nécessaires en vue de résoudre les problématiques abordées, des synergies seront également recherchées avec d'autres agences des Nations Unies, et particulièrement avec l'UNICEF, en vue de concrétiser ces recommandations.

Nous demandons également au gouvernement de faire rapport complet à la commission d'experts avant sa prochaine session sur les initiatives mises en œuvre afin de donner effet aux recommandations de notre commission.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fourni par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

Tout en prenant note des initiatives prises par le gouvernement pour s'attaquer aux problèmes des pires formes de travail des enfants, la commission a pris note avec une profonde préoccupation de la persistance et de l'étendue des pratiques des enfants *vidomégons*, de la vente et de la traite d'enfants, ainsi que du travail d'enfants dans des mines et des carrières.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **développer des outils statistiques solides pour permettre de suivre efficacement l'évolution des pratiques des enfants *vidomégons*, de la vente et de la traite d'enfants, ainsi que du travail des enfants dans les mines et carrières;**

- **renforcer ses efforts afin de protéger les enfants de moins de 18 ans contre toutes les formes de travail forcé et d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, en particulier les enfants *vidomégons*, en accordant une attention particulière aux filles. Ces efforts devraient consolider le cadre juridique moyennant l'adoption des textes juridiques nécessaires, la sensibilisation et l'éducation à l'élimination des pires formes de travail des enfants, ainsi que l'application des dispositions qui interdisent les pires formes de travail des enfants;**

- **renforcer la capacité, y compris des inspections, à mener des enquêtes et à engager des poursuites visant les personnes qui astreignent des enfants aux pires formes de travail des enfants, y compris à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, à la vente et à la traite, ainsi qu'aux travaux dangereux, en particulier dans les mines et les carrières, et garantir que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives sont imposées dans la pratique;**

- **fournir des informations sur le nombre d'enquêtes menées, de poursuites engagées, de condamnations prononcées et de sanctions imposées en cas d'infraction consistant à assujettir un enfant aux pires formes de travail des enfants, y compris l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, la vente et la traite d'enfants et les travaux dangereux, en particulier dans les mines et les carrières;**

- **prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour protéger les enfants contre les travaux dangereux dans le secteur des mines et des carrières, communiquer des données statistiques sur le nombre d'enfants soustraits à ces travaux dangereux**

et fournir des informations relatives aux mesures de réadaptation et d'intégration sociale;

- **garantir l'accès à une éducation de base gratuite à tous les enfants, en particulier ceux des familles pauvres et défavorisées, en particulier les filles et les enfants des zones rurales;**

- **renforcer les mesures de réadaptation et d'intégration sociale mises en place pour les enfants victimes des pires formes de travail des enfants, d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, de vente et de traite d'enfants, ainsi que de travaux dangereux; et**

- **élaborer un plan d'action multidisciplinaire assorti de délais, avec l'assistance technique du BIT et en étroite coopération avec les partenaires sociaux et d'autres organisations de la société civile concernées, aux compétences et au savoir-faire pertinents, y compris l'UNICEF.**

La commission prie instamment le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT en vue de progresser sur la voie de l'éradication complète des pires formes de travail des enfants, conformément à la convention.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement du Bénin prend note des conclusions adoptées par la commission.

Toutefois, il estime que la question de «*vidomégon*» sera réétudiée au niveau du gouvernement avec la participation de partenaires sociaux et d'autres organisations sociales pour parvenir à une compréhension mutuelle. Comme nous l'avions dit, le concept de «*vidomégon*» a beaucoup évolué et nous tenons compte des remarques et des observations faites à ce sujet.

Quant à l'école, comme nous l'avions souligné, l'école est déjà rendue gratuite pour les filles et pour les garçons au niveau de l'enseignement primaire. Toutefois, le gouvernement poursuivra ses efforts dans ce domaine pour rationaliser et relativiser l'incompréhension qui pourrait surgir peut-être à nouveau dans ce domaine. Le gouvernement, dans ce cadre, compte sur la communauté internationale, sur la coopération et sur l'assistance du BIT pour parvenir à cette fin.

Nous vous remercions pour l'appréciation que la commission a eu à faire avec sa compréhension des problèmes des pays en développement aux ressources limitées.

Chine (ratification: 2006)

Convention **(nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958**

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement chinois a pris note des observations formulées dans le rapport de la commission d'experts sur la mise en œuvre par la Chine de la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Le gouvernement qui attache une grande importance à ces observations les a examinées avec les départements concernés, les

gouvernements locaux et les partenaires sociaux. Une note complémentaire est fournie comme suit:

Les lois, règlements et pratiques de la Chine sont pleinement conformes aux principes de la convention, qui est de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi. Le gouvernement chinois considère l'emploi comme une priorité absolue au service du bien-être fondamental de notre peuple. La Chine adopte une politique de l'emploi proactive, fondée sur une coopération amicale et une consultation égale avec les partenaires sociaux, et en coordination avec les politiques nationales de développement économique et social. La Chine accorde une grande priorité aux droits à l'emploi des travailleurs. Une série de mesures politiques ont permis aux travailleurs de bénéficier pleinement de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession. La Chine a atteint les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) des Nations Unies et l'objectif de développement durable 1 dix ans avant la date prévue. L'article 3 de la loi chinoise sur le travail dispose que «les travailleurs jouissent d'une égalité de droit en matière d'emploi et de choix de la profession, du droit à la rémunération du travail, au repos et aux vacances, à la protection de la sécurité et de la santé au travail, à des programmes de formation professionnelle, à l'assurance sociale et à la protection sociale, à la procédure de règlement des conflits du travail et autres droits relatifs au travail prévus par la loi». La loi sur le travail comporte deux chapitres spéciaux sur la «promotion de l'emploi» et la «formation professionnelle», qui précisent les dispositions détaillées. L'article 12 de la loi sur le travail dispose que «les travailleurs, quels que soient leur appartenance ethnique, leur race, leur sexe ou leurs convictions religieuses, ne doivent pas faire l'objet de discrimination en matière d'emploi». L'article 3 précise que «les travailleurs ont le droit, en toute égalité, à l'emploi et au choix de la profession, le droit à la rémunération du travail [...]». Le droit, en toute égalité, à l'emploi est une base importante pour assurer les moyens de subsistance et le développement des travailleurs, et il est protégé par la loi. L'article 3 de la loi chinoise sur la promotion de l'emploi dispose que «les travailleurs doivent avoir un droit égal à l'emploi et au choix de leur profession conformément à la loi. Dans leur recherche d'emploi, les travailleurs ne doivent pas faire l'objet de discrimination en raison de leur origine ethnique, de leur race, de leur sexe, de leurs convictions religieuses, etc.» L'article 21 dispose que «l'État soutient le développement de l'économie régionale, encourage la coopération entre les différentes régions et assure la coordination d'ensemble de l'action en faveur d'une croissance équilibrée de l'emploi dans les différentes zones. L'État soutient les zones de minorités ethniques dans leurs efforts pour développer l'économie et accroître l'emploi». L'article 28 dispose que «les travailleurs de tous les groupes ethniques jouissent des mêmes droits au travail. Lorsqu'une unité d'emploi recrute du personnel, elle doit dûment prendre en considération les travailleurs des minorités ethniques, conformément à la loi». L'article 4 du chapitre II du Règlement chinois sur les services de l'emploi et la gestion de l'emploi réaffirme que les travailleurs jouissent d'une égalité de droit en matière d'emploi, conformément à la loi. Les travailleurs ne doivent pas faire l'objet d'une discrimination en matière d'emploi en raison de leur origine ethnique, de leur race, de leur sexe, de leurs convictions religieuses, etc. L'article 20 stipule que les brochures ou annonces de recrutement publiées par les unités chargées de l'emploi ne doivent pas contenir de contenu discriminatoire. L'article 25 exige que les agences du service public de l'emploi fournissent aux travailleurs une consultation gratuite sur les politiques et réglementations en matière d'emploi, des informations sur l'offre et la demande sur le marché du travail, des services d'orientation professionnelle et de présentation des emplois. L'article 58 précise qu'il est interdit aux agences pour l'emploi de diffuser des informations sur l'emploi qui contiennent un contenu discriminatoire. Le 20 avril 2022, la 34e session du Comité permanent du 13e Congrès national populaire a révisé la loi de la République populaire de Chine sur l'enseignement

professionnel, dont l'article 5 dispose que «les citoyens ont le droit de recevoir un enseignement professionnel conformément à la loi». L'article 11 stipule que «l'État met en œuvre un système dans lequel les travailleurs reçoivent la formation professionnelle nécessaire avant d'être employés ou d'occuper un poste». Les orientations sur la protection des droits et des intérêts des travailleurs dans les nouvelles formes d'emploi (MOHRSS [2021] nº 56) prévoient clairement la mise en œuvre d'un système d'emploi équitable et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi. Le ministère chinois des Ressources humaines et de la Sécurité sociale (MOHRSS) mettra véritablement en œuvre des politiques de protection des droits et intérêts des travailleurs engagés dans les nouvelles formes d'emploi. Les lois et règlements chinois qui interdisent explicitement la discrimination dans l'emploi et garantissent l'égalité de droit des travailleurs en matière d'emploi ont été pleinement et efficacement pris en compte dans les pratiques judiciaires. Outre la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la race, le sexe et les convictions religieuses, comme le prévoit la loi sur le travail, les travailleurs victimes de discrimination pour d'autres raisons peuvent également saisir la justice et obtenir réparation conformément à la loi. Par exemple, le Tribunal populaire de Hangzhou a récemment entendu un cas litigieux «Yan contre l'entreprise» sur l'égalité des droits en matière d'emploi. La décision faisait valoir que les travailleurs jouissent d'une égalité de droit en matière d'emploi conformément à la loi et que les employeurs ne doivent discriminer personne lors du recrutement du personnel. Dans cette affaire, Yan a subi un traitement différencié en raison de son lieu de résidence par rapport à l'entreprise, ce qui porte atteinte au droit de Yan à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi. L'égalité de droit de Yan en matière d'emploi a été violée. Par conséquent, l'entreprise a été condamnée à verser une indemnisation à Yan pour souffrance psychologique, à présenter des excuses oralement et des excuses publiques dans un journal d'État.

Les lois et pratiques de la région autonome ouïghoure du Xinjiang sont conformes aux exigences du cadre juridique national de la Chine et aux exigences de la convention. Tout comme n'importe quelle autre province, région ou municipalité de Chine, le Xinjiang applique les lois et règlements nationaux tels que la loi sur le travail et la loi sur la promotion de l'emploi dans un cadre juridique national unifié, suit les principes de l'égalité dans l'emploi et de l'égalité de traitement et facilite le travail décent en favorisant une croissance économique créatrice d'emplois. Les règlements administratifs infranationaux, les règles départementales et les documents normatifs de la région autonome sont tous conformes aux principes de la législation nationale et respectent les principes et les exigences de la convention. Un emploi de meilleure qualité est toujours une priorité absolue. Premièrement, établir un système de politique active pour la promotion de l'emploi. Le Xinjiang a renforcé le lien effectif entre les politiques de l'emploi et les politiques économiques. Le gouvernement local a évalué de manière exhaustive leur impact sur l'emploi, l'environnement de l'emploi et les risques de chômage lors de l'élaboration des principales politiques fiscales, budgétaires, industrielles, commerciales, d'investissement et régionales, et facilite les liens entre croissance économique et développement de l'emploi et la coordination entre amélioration structurelle et transformation de l'emploi. Deuxièmement, mettre en œuvre des politiques de soutien couvrant l'ensemble du processus pour l'emploi pour tous les types de travailleurs. Pour soutenir le développement économique et social, le Xinjiang a adopté une série de mesures conformes à la législation pour encourager les travailleurs à trouver un emploi dans les entreprises, à créer leur propre entreprise, à accepter un emploi flexible et à suivre une formation professionnelle, tout en fournissant divers services publics. Troisièmement, mettre en œuvre des politiques de soutien à l'emploi en encourageant l'esprit d'entreprise. Le Xinjiang a poursuivi la réforme de simplification des procédures administratives, de délégation de pouvoir et d'amélioration des services gouvernementaux, a constamment amélioré

l'environnement entrepreneurial, a ouvert des pistes pour la création d'entreprises et la création de richesses, a stimulé et protégé l'esprit d'entreprise et a encouragé davantage d'entités sociales à faire des innovations et à créer des entreprises. Quatrièmement, assurer l'égalité d'accès aux services de l'emploi. Le Xinjiang offre gratuitement des services publics de base en matière d'emploi, notamment des consultations relatives aux politiques, l'enregistrement des travailleurs et des chômeurs, des programmes d'orientation professionnelle et de présentation des emplois, de formation professionnelle et de formation à l'entrepreneuriat, tant pour les employeurs que pour les demandeurs d'emploi, afin de promouvoir l'égalité de chances dans l'emploi. La région a favorisé l'établissement d'un marché des ressources humaines unifié, ouvert, compétitif et harmonieux, a renforcé la flexibilité de l'emploi axé sur le marché et l'initiative des travailleurs dans le choix de leur propre emploi et a encouragé la libre circulation des travailleurs entre les régions (y compris entre les régions à l'intérieur et à l'extérieur du Xinjiang et entre les zones à l'intérieur du Xinjiang), les industries et les entreprises. Le gouvernement local a mis en place des plateformes d'information pour suivre l'offre et la demande sur le marché des ressources humaines, a enquêté et collecté des informations sur les talents qui font cruellement défaut, a géré les dossiers personnels des travailleurs mobiles et a amplifié les services publics en ligne. Un système de formation professionnelle tout au long de la vie a été introduit pour tous les travailleurs urbains et ruraux afin de les aider à améliorer leur employabilité et leur capacité à créer leur propre entreprise. Le Xinjiang a mis en place une plateforme de services publics de l'emploi et de l'entrepreneuriat «Internet plus»; il a mis sur pied un réseau d'information des services publics de l'emploi couvrant les zones urbaines et rurales et tous les types de groupes; il a élargi la portée des applications en libre-service; il a encouragé la demande, le traitement et le retour d'informations en ligne; il a facilité l'utilisation des technologies de l'information dans les services de l'emploi et de l'entrepreneuriat et l'ensemble du processus de gestion afin d'améliorer constamment la capacité et la qualité des services publics de l'emploi. Plus de la moitié de la population du Xinjiang est composée de minorités ethniques, et il est du devoir fondamental du gouvernement de protéger leurs droits à un emploi librement choisi sur un pied d'égalité, conformément à la loi. Les politiques susmentionnées au Xinjiang s'inscrivent dans le cadre du système de promotion de l'emploi de l'État, qui sont similaires à ceux des autres régions de la Chine. Elles sont mises en œuvre après avoir pris en compte le développement économique et social global du Xinjiang et sont élaborées à la faveur d'un dialogue et d'une consultation avec divers départements gouvernementaux et partenaires sociaux.

Conclusion. Depuis la ratification en 2006 de la convention nº 111, le gouvernement chinois a intensifié la coopération avec toutes les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, a respecté scrupuleusement les prescriptions de la convention, a constamment amélioré son système juridique et a obtenu des résultats positifs en matière d'égalité de chances et de traitement des travailleurs. Notamment, en matière de promotion et de protection des droits à l'emploi des minorités ethniques, toutes les zones peuplées par des minorités ont enregistré des progrès rapides, y compris le Xinjiang, ce qui est un fait bien reconnu. Par exemple, en 2018, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) a souligné les efforts et les résultats obtenus par le gouvernement chinois en matière de respect de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD). Le gouvernement chinois poursuivra son engagement inébranlable en faveur de l'égalité de chances en matière d'emploi et de carrière et de l'égalité de traitement pour les travailleurs de toutes les ethnies dans l'ensemble du pays, et est disposé à renforcer la coopération internationale dans le domaine du travail, fondée sur l'égalité et le respect mutuel. Il convient de souligner que ces dernières années,

sous prétexte de «protéger les droits de l'homme», quelques pays et organisations ont ouvertement boycotté et sanctionné des produits et des entreprises du Xinjiang, ce qui est injustifié, irresponsable et tout à fait inconsidéré, car non seulement cela prive tous les groupes ethniques du Xinjiang de la possibilité de travailler, d'obtenir un emploi et de recevoir une rémunération, mais cela viole également le principe fondamental du respect des droits de l'homme, notamment le droit à des moyens de subsistance et au développement. Cela viole les prescriptions fondamentales de la convention nº 111 en matière de lutte contre la discrimination, va à l'encontre de l'approche centrée sur l'homme que préconise la Déclaration du centenaire de l'OIT et est préjudiciable à la réalisation des objectifs de développement durable de l'ONU d'ici à 2030 ainsi qu'à une reprise socio-économique inclusive, durable et vigoureuse. Il convient en outre de souligner que certains documents reçus par la commission d'experts sont fabriqués par des organisations qui nient ouvertement la souveraineté territoriale de la Chine et cherchent à diviser le territoire chinois, et dont certaines ont même des liens étroits avec des activités terroristes. Ces «accusations» ont des fins politiques évidentes et sont totalement contradictoires avec les faits. La Chine se félicite de la coopération et du dialogue entre les États Membres et la commission d'experts, qui doivent être fondés sur le principe du respect de la souveraineté des États et de l'intégrité territoriale, comme le prévoit la Charte des Nations Unies. Les allégations, qui sont en violation flagrante de la Charte des Nations Unies, ne devraient pas servir de base aux observations finales de la commission.

Discussion par la commission

Interprétation du chinois: **Représentant gouvernemental, vice-ministre des Ressources humaines et de la Sécurité sociale** – En 2018, comme prévu, le gouvernement chinois a présenté un rapport sur l'application de la convention. En 2020 et 2021, nous avons répondu en temps utile, à deux reprises, aux observations formulées par la Confédération syndicale internationale (CSI) sur l'état d'avancement de la mise en œuvre. En août 2021, ce gouvernement a soumis des documents en réponse aux commentaires de la commission d'experts.

Nous avons pris note des observations formulées dans le rapport annuel de la commission d'experts sur l'application de la convention par la Chine. Les services gouvernementaux compétents, ainsi que les régions et les partenaires sociaux concernés, l'ont examiné attentivement et regrettent profondément que la Chine figure parmi les cas à examiner par la commission. Nous ne comprenons pas notamment pourquoi la commission d'experts lui a attribué une «double note de bas de page». En réalité, la législation chinoise est pleinement conforme aux dispositions de la convention relatives à l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession, qui ont été effectivement mises en œuvre dans tout le pays. Le gouvernement chinois souhaite saisir cette occasion pour développer et clarifier la situation et rétablir la vérité.

La Constitution chinoise, la loi sur le travail, la loi sur le contrat de travail, la loi sur la promotion de l'emploi, la loi sur l'assurance sociale, la loi sur l'éducation, la loi sur l'enseignement professionnel et d'autres lois, énoncent clairement le respect et la protection des droits du travail de tous les citoyens, le maintien des droits et intérêts légitimes des travailleurs et la promotion d'un travail décent.

La législation chinoise prévoit clairement l'égalité des droits en matière d'emploi et de profession. La loi sur le travail et la loi sur la promotion de l'emploi disposent que les travailleurs, quels que soient leur origine ethnique, leur race, leur sexe ou leur conviction religieuse, ne doivent pas faire l'objet de discrimination en matière d'emploi. La loi sur la promotion de l'emploi interdit en outre de refuser un recrutement au motif que le candidat est

porteur de maladies infectieuses, notamment l'hépatite B. Les gouvernements à tous les échelons ont créé un environnement favorable à l'égalité dans l'emploi et à l'élimination de la discrimination. Les travailleurs de tous les groupes ethniques jouissent des droits au travail sur un pied d'égalité. Plusieurs documents réglementaires, notamment les réglementations sur les services de l'emploi et la gestion de l'emploi, les règlementations sur l'administration des services de recrutement en ligne, les orientations pour la sauvegarde des droits au travail dans les nouvelles formes d'emploi, interdisent tous la discrimination à l'encontre des travailleurs pour des raisons d'origine ethnique, de race, de sexe, de religion, et prévoient que les informations sur le recrutement en ligne doivent être exemptes de tout contenu discriminatoire, et que les entreprises ne doivent pas établir de conditions discriminatoires qui sont illégales.

Grâce aux inspections de routine, à l'examen de documents écrits et à la réception de plaintes, les inspecteurs du travail font appliquer la législation et les réglementations relatives au travail et à la sécurité sociale, en protégeant le droit des travailleurs à l'égalité d'emploi conformément à la loi.

Le pouvoir judiciaire chinois, par le biais de décisions de justice, sanctionne les actes qui violent le droit à l'égalité d'emploi. Chaque travailleur ordinaire est donc protégé et a le sentiment d'être traité avec justice et équité. Par exemple, le tribunal populaire de Hangzhou a statué sur l'affaire Yan contre l'entreprise, déclarant que les employeurs ne doivent pas discriminer une personne en raison de son lieu de résidence, et a ordonné à l'entreprise de dédommager financièrement M. Yan pour les dommages moraux et de présenter des excuses verbales et publiques par le biais d'un média d'État.

À la fin de 2020, la Chine s'est acquittée comme prévu de la tâche ardue que représente la réduction de la pauvreté dans la nouvelle ère. Les 98,99 millions de pauvres ruraux, selon les normes actuelles, sont sortis de la pauvreté. Alors que le monde entre dans la dernière décennie de la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD) pour 2030 des Nations Unies, la Chine a déjà réalisé, avant la date prévue, l'objectif lié à la pauvreté. L'effet de l'élimination de la pauvreté est particulièrement remarquable sur les habitants issus des minorités ou les régions concentrées. Sur les 31,21 millions de personnes sorties de la pauvreté, une grande partie y est parvenue grâce à l'emploi. Le gouvernement chinois, en collaboration avec ses partenaires sociaux, offre une formation professionnelle et une orientation en matière d'emploi aux personnes désireuses de travailler mais manquant de compétences professionnelles ou disposant de moyens d'information limités. Ces personnes ont bénéficié des services publics de base en matière d'emploi, tout comme les habitants d'autres régions de Chine, et ont réussi à sortir de la pauvreté en travaillant dur.

Nous avons pris note des recommandations formulées par la commission d'experts dans son observation sur la mise en œuvre de la convention au Xinjiang. Je voudrais à ce propos passer la parole au représentant du gouvernement local du Xinjiang, qui présentera la situation sur le terrain concernant la promotion de l'égalité dans l'emploi et la profession et la création d'un plus grand nombre d'emplois.

Interprétation du chinois: **Autre représentant gouvernemental** – Je suis cadre ouïghour au département des Ressources humaines et de la Sécurité sociale au Xinjiang. Je travaille dans la promotion de l'emploi depuis longtemps; je participe à l'élaboration des politiques de l'emploi et aux activités de promotion de l'emploi. Qui plus est, je vois comment la population du Xinjiang s'enrichit par son dur labeur.

Ma région natale, le Xinjiang, se situe près de la frontière nord-ouest du pays. Pendant longtemps, en raison de facteurs naturels et historiques, ses fondations économiques n'étaient

pas du tout adaptées à l'emploi. La population locale souffrait également d'un faible taux d'employabilité, d'où des taux d'emploi relativement faibles et des revenus très limités. Ces dernières années, sous la direction du gouvernement central, le gouvernement du Xinjiang, avec les partenaires sociaux, s'est grandement employé à promouvoir l'égalité dans l'emploi et à garantir effectivement les droits des travailleurs de toutes origines ethniques au Xinjiang en matière d'emploi.

Premièrement, des efforts sont entrepris pour créer un environnement professionnel juste. Nous avons mis en place un système de politique de l'emploi solide et complet. Au Xinjiang, une stratégie de premier emploi et une politique active de l'emploi sont mises en œuvre sans relâche. Nous avons également adopté le règlement d'application au Xinjiang de la loi sur la promotion de l'emploi qui prévoit une garantie institutionnelle solide à l'égalité de droits et de conditions en matière d'emploi. L'emploi a augmenté de manière régulière entre 2014 et 2020. La population active est passée de 11,35 millions à 13,56 millions de personnes, soit une hausse de 19,5 pour cent. Le chiffre de la hausse annuelle de l'emploi urbain s'élevait à 470 000.

Un système de services de l'emploi solide et équitable a également été mis en place au Xinjiang; il couvre les zones urbaines et rurales. Parmi les services gratuitement assurés aux employeurs et aux travailleurs figurent les activités de conseil, l'enregistrement des travailleurs et l'inscription au chômage, l'orientation professionnelle, le placement, la formation professionnelle et la formation à l'entrepreneuriat, ainsi que d'autres services de base visant à promouvoir des perspectives d'emploi équitables. Nous laissons les marchés jouer à plein leur rôle dans la réglementation de l'emploi et la promotion de la libre circulation des travailleurs entre les régions, les secteurs et les entreprises. Nous avons créé une plateforme de services pour l'emploi public et l'entrepreneuriat («Internet+») qui offre aux travailleurs des services de l'emploi pratiques, améliore l'accessibilité et accroît les possibilités d'emploi et les revenus. Entre 2014 et 2020, le revenu disponible par habitant des résidents en zone urbaine au Xinjiang est passé de 23 200 yuan à 34 800 yuan, et le revenu disponible par habitant des résidents en zone rurale de 8 724 yuan à 14 000 yuan.

En outre, un système de formation aux compétences professionnelles tout au long de la vie, couvrant tous les types de personnes, a été créé et entièrement mis en œuvre au Xinjiang. Il est axé sur le marché et l'emploi et concerne la formation de tous les travailleurs urbains et ruraux, par exemple les travailleurs en entreprise, les travailleurs ruraux et les groupes ayant des difficultés à trouver un emploi, moyennant des aides à la formation professionnelle, une formation et l'offre de perspectives pour chaque travailleur, ainsi que l'amélioration constante des capacités d'emploi des travailleurs. Grâce à la formation, les travailleurs maîtrisent au moins une compétence professionnelle et la plupart d'entre eux ont obtenu des certificats professionnels, des certificats de niveau de compétence professionnelle ou des certificats d'aptitude spécialisée qui tous améliorent fortement leur employabilité.

Deuxièmement, des efforts ont été entrepris pour garantir l'égalité du droit des travailleurs à l'emploi. À ce sujet, la volonté des travailleurs est toujours respectée dans les activités de promotion de l'emploi. Dans ses services de l'emploi, le gouvernement du Xinjiang veille à ce que les travailleurs puissent travailler et vivre confortablement et de manière indépendante. Pour ce faire, nous menons régulièrement des enquêtes sur la disposition des travailleurs au travail afin de rester au fait de leurs besoins quant à leur site, leur poste, leur rémunération et leurs conditions de travail. Les services du gouvernement du Xinjiang contactent beaucoup les employeurs afin de recueillir des informations sur l'offre et la demande d'emplois et publient rapidement ces informations par différentes voies afin de les communiquer aux travailleurs, pour que ceux-ci choisissent leur emploi de manière volontaire

et leur profession en toute liberté. Une fois qu'ils ont bien compris la volonté de la population en matière d'emploi et ses besoins de formation, les services du gouvernement offrent des services plus ciblés pour répondre aux besoins précis des travailleurs et s'emploient à trouver le bon travailleur pour le bon emploi, afin d'accroître la satisfaction et la stabilité dans l'emploi.

L'égalité des droits des travailleurs à l'emploi est effectivement garantie. Le gouvernement du Xinjiang prend des mesures pour garantir que les travailleurs ne subissent pas de discrimination fondée sur leur appartenance ethnique, leur région, leur genre ou leurs convictions religieuses et qu'ils ne subissent pas de restrictions au motif de leur lieu de résidence (zone urbaine ou zone rurale), de leur origine, de leur branche d'activité ou de leur statut. Pour ce qui concerne la garantie des droits des femmes en matière d'emploi, le gouvernement du Xinjiang s'emploie à faire tomber les obstacles à l'égalité des femmes dans l'emploi et formule des politiques visant à appuyer l'entrepreneuriat des femmes. En 2021, 477 400 nouveaux emplois ont été créés dans des villes, dont 215 200 pour des femmes, soit 45 pour cent. S'agissant de la protection des droits au travail des personnes handicapées, nous nous employons à renforcer la formation professionnelle, nous développons énergiquement l'emploi centralisé et les emplois publics protégés et nous favorisons les quotas dans l'emploi, y compris en encourageant et en soutenant les multiples formes d'emploi de ces personnes. Fin 2021, 181 000 personnes handicapées étaient employées au Xinjiang, ce qui représente 58 pour cent du nombre total de ce groupe de personnes en âge de travailler.

Une grande attention est accordée à l'emploi des groupes clés. Le gouvernement du Xinjiang met l'accent sur les jeunes ruraux sans emploi, avec des emplois locaux, près de chez eux, comme principale voie d'emploi; il encourage et aide les travailleurs ruraux à se rendre dans des villes, des entreprises, des parcs industriels et des coopératives agricoles. Le gouvernement local développe activement des industries à forte intensité de main-d'œuvre, par exemple le textile et l'habillement, la transformation de produits agricoles et d'autres secteurs de services tels que la restauration, le tourisme et le commerce afin de créer des emplois qui leur soient adaptés. Le Xinjiang affermit les résultats de l'atténuation de la pauvreté: 1 058 million de travailleurs pauvres étaient sortis de la pauvreté par l'emploi, fin 2020, et 1 0823 million de personnes sorties de la pauvreté étaient toujours en emploi en 2021. Le gouvernement du Xinjiang met l'accent sur les services d'aide aux personnes ayant des difficultés à trouver un emploi et aux familles dont aucun membre n'a d'emploi; il ne cesse d'améliorer les politiques d'assistance pour promouvoir différentes formes d'emploi, dont l'emploi dans les entreprises, le travail indépendant souple et l'entrepreneuriat. Les personnes qui rencontrent des difficultés, par exemple les personnes plus âgées ou peu qualifiées et les personnes issues de familles dont aucun membre n'a d'emploi dans les zones urbaines, ont été placées à des postes publics protégés, ce qui règle efficacement les problèmes d'emploi de ces groupes.

Troisièmement, les droits et intérêts légitimes des travailleurs sont préservés. Les droits des travailleurs au repos, au congé et à la sécurité au travail sont assurés. Les règlements nationaux applicables sont suivis strictement avec un système de huit heures de travail par jour et de quarante heures par semaine. Si un employeur a besoin d'étendre la journée de travail, il doit consulter le syndicat et les travailleurs, conformément à la loi, et prévoir du temps libre ou verser une indemnité. Les travailleurs jouissent du droit aux congés obligatoires et à des jours de repos, par exemple pour la fête du printemps, l'Aïd el-Fitr et l'Aïd el-Adha.

Les droits des travailleurs à l'assurance sociale sont également garantis. Nous mettons entièrement en œuvre le régime universel d'assurance, nous soutenons et guidons activement les groupes clés, tels que les travailleurs de micro, petites et moyennes entreprises, les travailleurs migrants internes quittant les zones rurales pour se rendre dans les zones

urbaines, les travailleurs aux horaires de travail flexibles et les travailleurs qui occupent de nouvelles formes d'emploi, afin qu'ils participent au régime de sécurité sociale et nous nous efforçons de parvenir à une couverture complète.

Nous améliorons encore le mécanisme de protection des droits et intérêts des travailleurs. Le système des contrats de travail est entièrement déployé et les droits et obligations des employeurs et des travailleurs ont été précisés. Nous avons amélioré le mécanisme de consultation tripartite avec la participation de représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs, et construisons activement des relations professionnelles harmonieuses. Nous tirons parti du rôle des syndicats dans la protection des droits et intérêts légitimes des travailleurs. Des efforts sont également déployés pour renforcer efficacement l'inspection du travail ainsi que la médiation et l'arbitrage en cas de conflit afin de traiter les différends en temps voulu. Nous traitons les violations importantes de la législation du travail, conformément à la loi, et menons une supervision spéciale en cas de violation majeure afin de protéger effectivement leurs droits et intérêts légitimes.

Selon un vieux proverbe ouïghour, c'est la pluie qui assure des cultures luxuriantes et vertes et le travail qui rend les gens heureux. Sur cette terre du Xinjiang, le travail a changé nos vies et créé du bonheur. À l'avenir, par notre dur labeur, la population de tous les groupes ethniques au Xinjiang aura une vie plus douce et connaîtra des jours plus prospères; elle réalisera ses rêves possibles et entrera dans un meilleur avenir. Nous vous invitons tous à vous rendre dans notre Xinjiang et à le visiter quand l'occasion se présentera.

Membres travailleurs – Le cas de la Chine, s'agissant de la convention nº 111 qu'elle a ratifiée en 2006, est un cas de double note de bas de page. Il s'agit d'un cas extrêmement grave de travail forcé organisé par l'État et imposé à toute une population en raison de son appartenance ethnique et de sa religion. C'est pourquoi nous souscrivons à la décision de la commission d'experts de l'assortir d'une double note de bas de page.

Le droit de ne pas subir de discrimination est un droit humain fondamental, et la commission d'experts a expliqué que le droit de ne pas être discriminé dans l'emploi est essentiel pour que les travailleurs puissent choisir leur emploi librement, afin de réaliser tout leur potentiel et de voir leurs aspirations se concrétiser. La convention impose aux partenaires qui l'ont ratifiée d'adopter une politique nationale de l'égalité qui élimine la discrimination. Elle définit la discrimination comme «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession».

Comme l'a noté la commission d'experts, en Chine, les textes législatifs et réglementaires ne contiennent pas de définition de la discrimination, directe ou indirecte, et ne semblent pas couvrir tous les aspects de l'emploi et la profession tels que définis à l'article 1, paragraphe 3 de la convention. Le concept de race au sens de la convention a été défini de manière à s'appliquer également aux communautés linguistiques ou aux groupes minoritaires dont l'identité se fonde sur des caractéristiques religieuses ou culturelles, comme dans le cas présent. Les États qui ratifient la convention ont effectivement l'obligation d'empêcher les comportements physiques, verbaux ou non-verbaux fondés sur la race, qui portent atteinte à la dignité des travailleurs ou créent un environnement professionnel intimidant, hostile ou humiliant.

Le gouvernement chinois ne se limite pas à s'abstenir de promouvoir la non-discrimination dans l'emploi et la profession, il viole activement lui-même ces droits dans des proportions massives contre la population ouïghoure. Le Xinjiang compte quelque 13 millions

d'Ouïghours et autres groupes turcophones et/ou musulmans. Bien qu'ils constituent la moitié de la population du Xinjiang, ils sont une minorité dans la Chine en général. Le gouvernement chinois prétend que les Ouïghours représentent une menace pour la sécurité intérieure et il a par conséquent mis en place des programmes, notamment de soi-disant allègement de la pauvreté, de formation professionnelle, de rééducation par le travail et de déradicalisation, comme une forme de punition collective. Une caractéristique majeure de ces programmes est l'utilisation du travail forcé ou obligatoire de plus d'un million de personnes, y compris dans des camps d'internement et des prisons au Xinjiang, et dans des lieux de travail répartis sur l'ensemble de la région et du pays.

Le système repose sur une surveillance numérique et physique draconienne dans la région, les autorités utilisant des systèmes intrusifs et interdépendants pour surveiller étroitement la population, ainsi qu'une collecte massive de données biométriques.

Dans le soi-disant plan d'allègement de la pauvreté du gouvernement, les travailleurs agricoles sont formés pour travailler dans l'industrie, notamment dans le secteur du textile et de l'habillement. Pour s'assurer que ces gens aient les qualifications nécessaires au travail d'usine, ils sont soumis à une formation obligatoire. Ce programme est administré par un centre de formation centralisé qui met surtout l'accent sur la langue chinoise, la discipline au travail et les exercices militaires. Tout refus d'entrer dans ces centres de formation est assimilé à un signe d'extrémisme et peut entraîner l'envoi dans des camps de rééducation, faisant ainsi peser une menace constante.

La population rurale s'oppose depuis de nombreuses années à l'incorporation dans le secteur manufacturier. Il est donc peu probable qu'une part importante de la population ouïghoure choisisse librement de se muer en travailleurs de l'industrie manufacturière. D'après des interviews d'anciens détenus, les travailleurs de minorités qui ont participé au plan d'allègement de la pauvreté étaient menacés d'internement s'ils refusaient de travailler dans une usine textile ou un atelier de confection. La pratique consistant à forcer des personnes à participer à une formation de style militaire, la surveillance de tous les membres de la communauté assortie de menaces implicites et explicites de mise en détention, et le fait d'être payé moins que le salaire minimum sans possibilité de quitter son emploi constituent incontestablement du travail forcé.

Une autre politique, mais qui va dans le même sens que le plan d'allègement de la pauvreté publique de la Chine, est la politique de rééducation publique promulguée par le gouvernement. Il s'agit d'un système extrajudiciaire qui fonctionne en dehors des systèmes de justice pénale et pénitentiaire. Cette détention est souvent motivée par le fait qu'une personne a voyagé à l'étranger, a déposé une demande de passeport, a communiqué avec des personnes à l'étranger et prie de manière régulière. Les documents fournis par le gouvernement indiquent que les membres de minorités rééduqués et remis en liberté feront partie de la nouvelle main-d'œuvre manufacturière et qu'on attend d'eux qu'ils aident le gouvernement à atteindre ses quotas.

Le plan d'allègement de la pauvreté publique et la politique de rééducation publique sont tous deux organisés sous la forme de programmes de rééducation utilisant des camps d'internement pourvus de postes de police, entourés de hauts murs avec miradors, avec un système de surveillance et des réseaux d'intercoms qui équipent généralement les prisons. Le programme de rééducation met l'accent sur les exercices de style militaire, les cours de langue chinoise et l'endoctrinement, dans le but de faire renoncer les individus à leur religion et leur culture.

Des informations détaillées, rendues publiques il y a quelques semaines, décrivent l'ampleur et la brutalité des camps d'internement, avec notamment des milliers de photos de personnes détenues dans le cadre de programmes de détention de masse. Ces documents révèlent que les gardiens ont reçu l'ordre de «tirer pour tuer» ceux qui tenteraient de s'évader. Il s'agit d'un ordre bizarre supposé être donné dans un centre de formation professionnelle et qui soulève des doutes quant aux affirmations du gouvernement. D'autres documents révèlent que les ordres d'élargissement des centres de détention au Xinjiang émanent directement de l'échelon national.

Certains Ouïghours sont aussi incarcérés dans des prisons de type traditionnel plutôt que dans le système d'internement, souvent pour des délits contestables. La Société de production et de construction du Xinjiang (XPCC), par exemple, gère son propre système pénitentiaire ainsi que ses usines. La XPCC force sa population carcérale à participer à des activités de type commercial, principalement dans la récolte du coton et sa production. C'est la XPCC qui a implanté l'industrie cotonnière au Xinjiang et, d'après certaines estimations, 34 pour cent de la production totale de coton de la Chine proviendraient du travail pénitentiaire forcé.

Une grande partie de ce coton produit par du travail pénitentiaire se retrouve dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et dans des vêtements portés partout dans le monde.

Le gouvernement propose aussi des mesures d'incitation pour que les entreprises utilisent ces populations ouïghoures dans leurs activités. Les entreprises qui forment ou emploient des détenus ont droit à des subventions. Le gouvernement du Xinjiang propose des subventions et des mesures d'incitation pour encourager des entreprises chinoises à investir et à construire des usines aux alentours des centres de formation professionnelle. Le gouvernement permet aussi à ces entreprises de payer moins que le salaire minimum en vigueur dans la région. Elles reçoivent des exonérations fiscales de cinq ans, des aides à la formation des travailleurs, des terrains, des aires de stockage, du transport et de l'électricité.

Des dizaines de milliers d'Ouïghours et de membres d'autres minorités ethniques ont aussi été transférés du Xinjiang dans des usines de l'est et du centre de la Chine. Cela rentre dans le cadre d'un déplacement de main-d'œuvre organisé par l'État baptisé «Aide au Xinjiang». Ce programme d'aide au Xinjiang permet aux entreprises d'ouvrir des usines satellites au Xinjiang ou d'embaucher des travailleurs ouïghours dans leurs usines situées hors de la province.

En outre, des usines situées hors de la région ouïghour et qui bénéficient du programme d'aide au Xinjiang, ont des campements similaires, entourés de miradors, de palissades et de barbelés. Ces usines bénéficiaires du programme d'aide fournissent quelques-unes des plus grandes marques de vêtements et sociétés de technologie.

Depuis des années, le gouvernement chinois nie l'existence de toute forme de répression de la population ouïghoure et elles qualifient les dénonciateurs d'«ennemis de la Chine», mais les preuves sont écrasantes. Aujourd'hui encore, lorsque la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, Michelle Bachelet, a conclu sa visite en Chine, elle s'est dite incapable d'évaluer la situation des droits de l'homme de la population ouïghoure. Les autorités chinoises ont tout fait pour orchestrer sa visite, allant jusqu'à la citer mensongèrement, disant qu'elle a «loué la Chine pour la protection des droits de l'homme», ce qu'elle n'a jamais dit, comme l'ont déclaré ses services.

L'ampleur de la situation est extrêmement préoccupante. Nous déplorons les efforts du gouvernement pour imposer la charge de la déradicalisation à des organisations d'employeurs

et de travailleurs. Le gouvernement doit agir en conformité avec ses obligations internationales en matière de droits humains et de droits au travail.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent tout d'abord remercier les représentants gouvernementaux pour les commentaires complets et pertinents qu'ils ont formulés aujourd'hui devant notre commission, ainsi que pour les informations écrites qu'ils ont fournies.

À titre d'information, la Chine a ratifié au total 26 conventions, dont 4 conventions fondamentales, 2 conventions de gouvernance et 20 conventions techniques. La Chine a ratifié en 2006 la convention dont il est question aujourd'hui. Nous faisons observer que c'est la première fois que la commission d'experts formule des commentaires sur l'application de cette convention, en droit et dans la pratique, par la Chine. Nous faisons aussi observer que la commission d'experts fait figurer ce cas parmi ceux faisant l'objet d'une double note de bas de page. C'est la première occasion qui nous est donnée d'examiner ce cas au sein de la commission de manière tripartite. Cela coïncide avec la visite de la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, Michelle Bachelet, qui revient d'une récente visite officielle en Chine. Dans sa déclaration du 28 mai, Mme Bachelet a indiqué qu'elle avait mis en exergue, lors de sa visite, certaines questions et préoccupations qui concernent la mise en œuvre des mesures de lutte contre le terrorisme et de déradicalisation dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang, et en particulier leur impact sur les droits des Ouïghours et d'autres minorités majoritairement musulmanes et turques, question faisant l'objet de l'examen de ce cas aujourd'hui.

Par ailleurs, Michelle Bachelet a fait savoir qu'elle n'était pas en mesure d'évaluer pleinement l'étendue des centres de formation professionnelle, et a abordé avec le gouvernement la question de l'absence de contrôle judiciaire indépendant du fonctionnement de ce programme.

Lors de sa visite, Michelle Bachelet a fait observer dans sa déclaration que le gouvernement chinois a confirmé le démantèlement du système des centres de formation professionnelle. Elle a aussi encouragé ce dernier à examiner en profondeur toutes les politiques relatives au contre-terrorisme et à la déradicalisation, de manière à garantir que celles-ci respectent pleinement les normes internationales relatives aux droits de l'homme et, en particulier, qu'elles ne sont pas appliquées de manière arbitraire ou discriminatoire.

Les membres employeurs notent également que, d'après la déclaration de Mme Bachelet, il a été convenu de créer un groupe de travail pour faciliter les échanges de fond et la coopération entre son bureau et le gouvernement, dans le cadre de réunions qui se tiendront à Beijing et à Genève, ainsi que de manière virtuelle. Ce groupe de travail sera mis en place pour organiser une série de discussions de suivi sur des questions thématiques spécifiques, comme, entre autres, le développement, la réduction de la pauvreté, les droits de l'homme, les droits des minorités, les entreprises et les droits de l'homme, le contre-terrorisme et les droits de l'homme, l'espace numérique et les droits de l'homme, la protection judiciaire et juridique et les droits de l'homme, ainsi que d'autres questions éventuelles.

Nous voulons croire, comme l'a indiqué Mme Bachelet, que la création du groupe de travail permettra une collaboration structurée entre son bureau et le gouvernement chinois sur un certain nombre de questions relatives aux droits de l'homme, et nous attendons avec intérêt les prochains rapports à cet égard.

Les membres employeurs rappellent que l'article 2 de la convention examinée aujourd'hui dispose que tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à

formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Dans le présent cas, nous notons que la commission d'experts a identifié les trois principales questions suivantes: premièrement, la définition et l'interdiction de la discrimination dans l'emploi et la profession, qui relève de l'article 1, paragraphes 1 *a)* et 3, de la convention; les allégations de discrimination fondée sur la race, la religion, l'ascendance nationale et l'origine sociale qui concernent les minorités ethniques et religieuses de la région autonome ouïghoure du Xinjiang, et qui sont liées à l'application des articles 1, 2 et 3 de la convention; et enfin, la troisième question porte sur l'égalité de chances et de traitement des minorités ethniques et religieuses, dont les fonctionnaires, qui relève des articles 2 et 3 de la convention.

En ce qui concerne la première question, les membres employeurs prennent note de l'évaluation, par la commission d'experts, de la loi de 1994 sur le travail et de la loi de 2007 sur la promotion de l'emploi, celle-ci indiquant que ces lois ne prévoient pas de définition de la discrimination, directe ou indirecte, et que ces deux textes législatifs ne semblent pas couvrir tous les aspects de l'emploi et de la profession, tels que définis à l'article 1, paragraphe 3, de la convention.

Nous prenons note que la commission d'experts a demandé au gouvernement de prendre des mesures pour que ces lois présentent une définition claire et complète de la discrimination, et de veiller à ce que celle-ci couvre tous les motifs de discrimination prévus à l'article 1 de la convention, en particulier la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale.

Les membres employeurs font valoir que la structure juridique dont parle la commission d'experts ne semble pas définir la discrimination. Par conséquent, il conviendrait de veiller à ce que la définition de la discrimination figure de manière claire et complète dans ces lois, conformément à l'article 1, paragraphe 1 *a)* de la convention.

Les membres employeurs font également observer qu'il est important de veiller à ce que les motifs de discrimination prévus à l'article 1, mais qui ne figurent pas encore dans la législation du travail, à savoir la couleur, l'ascendance nationale, l'origine sociale et l'opinion politique, figurent explicitement dans ces lois. En outre, les membres employeurs estiment que le gouvernement doit y préciser que la discrimination interdite dans l'emploi et la profession couvre également la discrimination dans l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle.

En ce qui concerne la deuxième question liée aux allégations de discrimination, nous prenons note avec préoccupation des graves allégations selon lesquelles les membres des minorités ethniques et religieuses du Xinjiang, qui appartiennent aux Ouïghours et à d'autres groupes turcs ou musulmans, sont pris pour cible en raison de leur appartenance ethnique et religieuse. Nous prenons note de l'explication du gouvernement au sujet de ses différentes règlementations et politiques relatives à l'éradication de la pauvreté sans discrimination. Nous partageons les préoccupations de la commission d'experts quant aux méthodes appliquées, à l'impact de leurs objectifs affichés et à leur effet discriminatoire sur les possibilités d'emploi et le traitement des minorités ethniques et religieuses en Chine.

Nous notons en particulier que la commission d'experts fait référence au Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) et à ses observations concernant la situation dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang. Le CERD a

recommandé au gouvernement d'ouvrir rapidement des enquêtes approfondies et impartiales sur toutes les allégations de profilage racial, ethnique et religieux. À cet égard, les membres employeurs prennent note des allégations et des informations communiquées tant par la CSI que par le gouvernement sur l'application de la convention dans cette région, ainsi que de la politique dont le gouvernement a fait état dans différents documents réglementaires et politiques.

Les membres employeurs prennent note de l'explication du gouvernement sur ses réglementations et politiques, notamment concernant l'éradication de la pauvreté. Les membres employeurs doivent néanmoins exprimer leur préoccupation quant aux méthodes appliquées, à l'impact des objectifs gouvernementaux déclarés et à leur effet discriminatoire direct et indirect sur les possibilités d'emploi et le traitement des minorités ethniques et religieuses. Les membres employeurs rappellent que la convention exige la formulation et l'adoption d'une politique nationale relative à l'égalité visant à éliminer toute discrimination, et définit la discrimination comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Par conséquent, je terminerai mes observations préliminaires en rappelant que l'article 3 de la convention établit également un certain nombre d'obligations spécifiques concernant la conception d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement, et l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Les parties à la convention doivent abroger toutes les dispositions législatives et modifier toutes les instructions ou pratiques administratives qui sont incompatibles avec cette prescription de la convention.

Interprétation du chinois: **Membre travailleur, Chine** – Les observations figurant dans certains documents reçus par la commission d'experts ne correspondent pas à la réalité de la situation en Chine. La loi sur le travail, la loi sur la promotion de l'emploi et d'autres lois et réglementations disposent clairement que les travailleurs ont droit à l'égalité dans l'emploi et le choix de la profession et en matière de rémunération du travail. La Chine a également adopté une série de mesures politiques visant à garantir pleinement l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession. Les syndicats et les travailleurs chinois ont été consultés dans le cadre de leur élaboration et de leur mise en œuvre. Les travailleurs chinois ressentent effectivement les effets et les avantages de ces lois et politiques. Pour préserver les droits des travailleurs à l'égalité en matière d'emploi et de traitement, les syndicats chinois ont déployé des efforts dans plusieurs domaines:

1) Nous favorisons et contribuons à la législation en demandant la promulgation de nouvelles lois et en donnant des avis sur les lois existantes.

2) Nous supervisons l'application de la loi en effectuant des inspections sectorielles ou en envoyant des rappels ou des lettres de suggestion aux employeurs.

3) Nous participons également à l'élaboration des politiques nationales en envoyant des propositions syndicales à la Conférence consultative politique du peuple chinois et en donnant des avis sur la conférence tripartite ou d'autres réunions conjointes interministérielles nationales.

4) En outre, nous menons de vastes activités de sensibilisation pour promouvoir la non-discrimination sur le lieu de travail.

Tous ces efforts ont reçu un large soutien et une réponse positive du gouvernement. Nous pensons que les lois, règlements et pratiques de la Chine sont pleinement conformes à la convention. Nous espérons que la commission tiendra dûment compte de nos opinions.

Interprétation du chinois: **Un autre membre travailleur, Chine** – Je suis un travailleur et un syndicaliste. Au Xinjiang, l'égalité dans l'emploi et la profession de toutes les ethnies est protégée par la Constitution et les différentes lois. Nos politiques et réglementations administratives locales suivent les principes juridiques de l'État qui protègent l'égalité des droits des travailleurs, quelle que soit leur origine ethnique ou leur conviction religieuse. Les entreprises du Xinjiang signent des contrats de travail avec les personnes qu'elles occupent conformément à la loi, garantissant un salaire équitable, du temps libre, des congés payés et une sécurité sociale. Dans mon entreprise, les travailleurs sont couverts à 100 pour cent par des contrats de travail. La législation et les pratiques sont conformes aux objectifs et aux exigences de la convention et sont dans l'intérêt des travailleurs comme nous.

En tant que travailleur issu d'une minorité ethnique, je me sens en sécurité dans ma vie et au travail grâce à la protection offerte par la législation et les pratiques chinoises. Prenez mon exemple, je suis né dans un village rural pauvre, j'ai abandonné l'école après le collège et je n'ai pas pu trouver un emploi stable. Plus tard, grâce à la bonne politique de l'État, le gouvernement m'a offert de nombreuses possibilités d'emploi et de formation. Une fois les compétences acquises, les possibilités qui s'offrent en termes de choix de secteurs et d'entreprises sont beaucoup plus nombreuses. En 2009, j'ai eu la chance d'être embauché par une entreprise du secteur de l'énergie et de la chimie. La formation que j'ai reçue et l'expérience que j'ai acquise au travail ont fait de moi un ouvrier qualifié des hauts-fourneaux. Aujourd'hui, j'ai une fille et un fils et je mène une vie heureuse. Il y a beaucoup de cas comme celui-ci autour de moi.

De nombreux travailleurs ordinaires du Xinjiang croient fermement que c'est grâce à la pleine garantie de l'égalité en matière d'emploi et de traitement, assurée par la législation et les politiques nationales, que nous pouvons jouir d'une vie heureuse grâce à un travail assidu. Au Xinjiang, chaque personne, comme moi, chérit son travail. Nous apprécions également les possibilités de travailler dans diverses professions et de recevoir une formation sur le lieu de travail. Pour être sincère, nous, les travailleurs ordinaires du Xinjiang, nous réprouvons ces organisations et pays hostiles qui mettent nos entreprises en difficulté en imposant des sanctions unilatérales. En conséquence, de nombreuses entreprises locales ont réduit ou arrêté leur production et ont même fait faillite. Beaucoup de mes amis travailleurs ont perdu leur emploi et leurs revenus. Leurs familles sont en difficulté et ont du mal à joindre les deux bouts. C'est dramatique et c'est véritablement ce qui nous prive de l'égalité des droits en matière d'emploi et de traitement.

J'appelle fermement l'OIT et sa commission à continuer à faire preuve d'objectivité et d'impartialité, en distinguant le bien du mal, et en condamnant ces pays et organisations pour leurs actes irresponsables et la déformation des faits. Par votre travail, vous pouvez nous aider, nous les travailleurs du Xinjiang, à jouir d'une réelle égalité en matière d'emploi et de traitement et à rétablir la stabilité et la tranquillité dans notre vie et au travail. Telle est l'aspiration des travailleurs de base du Xinjiang.

Interprétation du chinois: **Membre employeur, Chine** – J'ai le plaisir de m'adresser à la commission au nom des employeurs chinois. En tant qu'organisation d'employeurs représentant les entreprises chinoises, la Confédération des entreprises de Chine (CEC) a pour mission d'aider les entreprises à déployer leurs activités dans le respect de la loi, et à assumer leurs responsabilités sociales de manière proactive.

La législation de la Chine constitue une garantie importante pour éliminer la discrimination dans l'emploi. Elle est également une condition préalable à la mise en œuvre des conventions de l'OIT. Les dispositions légales pertinentes qui existent en Chine contribuent sur le plan juridique à lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession.

La Constitution chinoise dispose que les citoyens sont égaux devant la loi et qu'ils ont le droit et le devoir de travailler. La loi sur le travail, la loi sur la promotion de l'emploi, la loi sur l'éducation, la loi sur la protection des droits et des intérêts des femmes et la loi sur l'autonomie ethnique régionale, ainsi que les règlementations départementales à l'échelle locale, ont toutes abordé les questions de l'égalité dans l'emploi et la profession.

L'article 3 des dispositions générales de la loi sur le travail dispose que les travailleurs ont le droit d'avoir un emploi et de choisir leur profession dans des conditions d'égalité, d'être rémunérés pour leur travail, de se reposer, d'avoir des vacances et des congés, de bénéficier d'une protection en matière de sécurité et de santé au travail, de recevoir une formation et d'acquérir des compétences professionnelles, de bénéficier aussi d'une assurance sociale et d'une protection sociale, et de demander le règlement de conflits du travail et l'accès à d'autres droits au travail, comme le prévoit la loi.

L'article 12 dispose que les travailleurs ne doivent pas faire l'objet de discrimination en matière d'emploi en raison de leur nationalité, de leur race, de leur sexe ou de leurs convictions religieuses. La loi sur la promotion de l'emploi adoptée en 2008 consacre un chapitre entier à l'égalité dans l'emploi. La loi dispose aussi que le gouvernement, à tous les niveaux, doit créer des conditions d'emploi équitables, en éliminant la discrimination dans l'emploi, formuler des politiques et prendre des mesures pour soutenir ceux qui ont des difficultés dans l'emploi. Lors du processus de recrutement, les employeurs et les agences pour l'emploi doivent assurer aux travailleurs des chances égales et des conditions d'emploi équitables. Ils ne doivent pas se livrer à des actes discriminatoires.

La CEC collabore activement avec le gouvernement pour améliorer les pratiques commerciales des entreprises, en conformité avec les lois et règlements applicables, et nous jouons un rôle actif dans la promotion de l'égalité dans l'emploi et dans la stimulation de l'emploi par de multiples moyens et méthodes. Nous encourageons les entreprises à mener des consultations collectives et à établir des relations professionnelles harmonieuses. Nous les exhortons à assumer leurs responsabilités sociales en élaborant des stratégies de ressources humaines en vue d'un salaire égal pour un travail égal et pour éliminer la discrimination sur le lieu de travail, afin de renforcer leur compétitivité et leurs capacités de développement durable. Les confédérations d'entreprises du Xinjiang participent également activement à nos activités, encouragent les entreprises locales à recruter des travailleurs dans le respect des lois et règlements en vigueur, à mettre en œuvre des politiques d'égalité de rémunération pour un travail égal, à créer des emplois et à promouvoir l'économie locale et le développement social.

Depuis que la Chine a ratifié la convention en 2006, la CEC a coopéré avec l'OIT et d'autres organisations internationales. Nous avons joué un rôle important dans l'organisation de formations pour les entreprises et les organisations représentatives, les organisations d'employeurs - même au niveau de l'entreprise - afin de promouvoir la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT, y compris en faisant connaître le contenu de la convention nº 111. Ces activités ont joué un rôle important dans la sensibilisation, la mise en œuvre de politiques solides de ressources humaines et la création d'entreprises efficaces et favorables à la famille. En outre, nous avons établi et publié des lignes directrices pertinentes et contribué à la mise en place d'un système propice à un lieu de travail exempt de discrimination.

Certains des documents reçus par la commission d'experts contiennent des allégations dont l'intention politique est évidente et qui vont à l'encontre des faits. Elles semblent davantage liées à la question majeure de la sauvegarde par la Chine de sa souveraineté nationale, de sa sécurité et de son intégrité territoriale. La coopération et le dialogue entre la commission d'experts de l'OIT et les États Membres devraient être fondés sur le respect de la souveraineté nationale et de l'intégrité du territoire, comme l'indique la Charte des Nations Unies. Les allégations relatives au Xinjiang qui sont incompatibles avec l'esprit de la Charte des Nations Unies ne devraient pas servir de base à la commission d'experts pour formuler ses observations finales.

Le gouvernement chinois adhère à l'approche centrée sur la personne et s'efforce de parvenir à un développement de meilleure qualité, plus efficace, plus équitable, plus durable et plus juste. En tant qu'employeurs chinois, nous souhaitons également contribuer davantage au développement économique et social du pays. Dans le même temps, nous souhaitons renforcer la communication et la coopération avec les organisations d'employeurs de divers pays, dans le cadre de notre effort commun pour promouvoir des entreprises durables.

Membre gouvernemental, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. L'**Albanie**, pays candidat, et l'**Islande** et la **Norvège**, membres de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'Union européenne et ses États membres sont engagés dans la promotion, la protection et le respect des droits de l'homme, y compris les droits du travail.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des conventions internationales fondamentales en matière de travail. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions internationales en particulier.

Le principe d'égalité et de non-discrimination est un élément central du droit international des droits de l'homme et du droit du travail, autant qu'au niveau de l'Union européenne. La convention nº 111 en est la traduction pour le monde du travail, de l'emploi et de l'exercice d'une activité professionnelle.

Nous saisissons cette occasion pour discuter de la mise en œuvre de la convention en Chine. Nous avons pris connaissance avec grande attention du rapport de la commission d'experts et écouté soigneusement les interventions de la délégation de la Chine.

Lors du récent 23e sommet bilatéral Union européenne-Chine, les dirigeants ont discuté de l'état des relations bilatérales, passé en revue les domaines d'intérêts communs et exploré les moyens d'assurer des relations commerciales plus équilibrées et réciproques.

Ces dernières années, la Chine a fait des efforts notables pour réduire la pauvreté, améliorer l'accès à la santé et à l'éducation et, plus généralement, la situation sociale de ses citoyens. Nous avons pris note des informations fournies par le gouvernement et examiné attentivement les dispositions de la loi sur le travail et de la loi sur la promotion de l'emploi. Toutefois, nous fondant notamment sur les observations de la commission d'experts, nous exprimons notre préoccupation quant à leur effet discriminatoire direct ou indirect sur les opportunités d'emploi, en raison d'une mise en œuvre inadéquate et des méthodes appliquées dans la réalisation de leurs objectifs déclarés, en particulier vis-à-vis des personnes appartenant à des minorités ethniques et/ou religieuses en Chine.

Nous prenons note des conclusions de la commission d'experts sur les lacunes normatives existantes dans la législation nationale et soulignons l'importance d'une définition

juridique claire et complète de la discrimination (tant directe qu'indirecte) qui permette de couvrir tous les aspects de l'emploi et de l'activité professionnelle. Nous rappelons que l'absence de discrimination est essentielle pour que les travailleurs puissent choisir librement leur emploi.

L'Union européenne et ses États membres continuent d'être profondément préoccupés par les discriminations apparentes en matière de respect des droits de l'homme et des droits du travail en Chine. Plus précisément, nous restons gravement préoccupés par la situation dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang, en particulier par l'existence d'un vaste réseau de camps de rééducation politique, le recours avéré au travail forcé, la surveillance généralisée, l'absence de liberté de circulation et les restrictions systématiques à la liberté de religion ou de conviction à l'encontre des Ouïghours et des personnes appartenant à d'autres minorités de la région.

Nous notons avec une grande inquiétude le climat d'intolérance, propice à la discrimination dans l'emploi et la profession et au travail forcé des minorités ethniques et religieuses du Xinjiang affectées à des usines de cette région et d'autres provinces, y compris la mise en œuvre continue du règlement du Xinjiang sur la déradicalisation. Nous nous associons pleinement à la demande de la commission d'experts de modifier les dispositions réglementaires nationales et régionales pertinentes en vue de réorienter le mandat des centres de formation et d'enseignement professionnels.

Nous réitérons notre appel à la Chine pour qu'elle se conforme à ses obligations en vertu de la convention, qui stipule que le gouvernement doit assurer l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et la profession pour tous, y compris en ce qui concerne les groupes ethniques et religieux en Chine, en particulier au Xinjiang, au Tibet et en Mongolie intérieure.

Nous nous félicitons de la décision du Congrès national du peuple chinois d'approuver la ratification des conventions nos 29 et 105, et nous espérons l'alignement complet des lois et règlements chinois sur ces conventions sur le travail forcé ainsi que leur mise en œuvre effective. Nous espérons que cette étape fondamentale dans la protection de tous les travailleurs prendra moins de temps que la mise en œuvre effective de la convention.

L'Union européenne et ses États membres sont prêts à poursuivre leur engagement avec la Chine dans les forums bilatéraux et multilatéraux dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour mettre pleinement en œuvre la convention concernant la discrimination.

Si la commission de l'application des normes décidait de demander une mission tripartite d'enquête de haut niveau, nous verrions l'intérêt de cette mission afin de soutenir le gouvernement dans son obligation de mettre effectivement en œuvre les conclusions de cette commission.

Enfin, tout en prenant note de la nature non investigatrice de la mission de la semaine dernière en Chine de la Haute-Commissaire pour les droits de l'homme, Michelle Bachelet, nous regrettons que son accès aux organisations indépendantes de la société civile, aux défenseurs des droits de l'homme et aux centres de détention ait été limité. Nous continuons à demander à la Chine un accès significatif, sans restriction et sans surveillance, des titulaires d'un mandat au titre des procédures spéciales de l'ONU, des experts internationaux indépendants, des journalistes et diplomates étrangers au Xinjiang, au Tibet et ailleurs en Chine.

Membre gouvernemental, Canada – Je m'exprime au nom des gouvernements du Canada et de l'**Australie**. Nous remercions la commission d'experts pour son rapport. Le Canada et l'Australie partagent les profondes préoccupations exprimées par la commission

d'experts au sujet des allégations de discrimination dans l'emploi, y compris de pratiques de travail forcé, qui touchent les minorités ethniques et religieuses du Xinjiang.

Le Canada et l'Australie prennent au sérieux la question des politiques discriminatoires visant des minorités ethniques et religieuses, en particulier le fait qu'elle recoupe les questions du travail forcé et de la formation professionnelle obligatoire. Nous avons vivement exprimé nos préoccupations quant à la situation des Ouïghours et des autres minorités du Xinjiang dans des instances comme celle-ci.

Des éléments de plus en plus nombreux prouvent que les autorités chinoises portent systématiquement atteinte aux droits humains dans le Xinjiang, souvent sous le prétexte fallacieux de lutter contre le terrorisme et l'extrémisme violent. Le Canada et l'Australie restent alarmés par les détentions arbitraires massives, le travail forcé, la rééducation politique forcée, la surveillance répressive et les allégations de torture et de mauvais traitements.

Cela étant, nous prenons note de l'annonce par la Chine de sa ratification des conventions nos 29 et 105. Nous attendons avec impatience des mesures significatives pour les mettre pleinement en œuvre, y compris l'adhésion de la Chine à la définition du travail forcé de l'OIT et aux recommandations de la commission d'experts qui visent à répondre aux préoccupations soulevées dans son rapport.

Cependant, notant la gravité des politiques discriminatoires de la Chine, décrites dans ce rapport de l'OIT et soulignées par les rapporteurs spéciaux des Nations Unies, le Canada et l'Australie demandent aujourd'hui qu'une mission tripartite de haut niveau soit organisée et puisse accéder sans entrave au Xinjiang avant la prochaine session de la Conférence internationale du Travail, dans le but de contribuer à la mise en œuvre de la convention nº 111 par la Chine et de faire rapport à ce sujet. Nous demandons instamment à la Chine de revoir ses politiques afin d'assurer l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et la profession, et d'abroger ou de réviser ses lois et pratiques de discrimination en matière d'emploi à l'encontre des minorités raciales et religieuses du Xinjiang.

Il incombe à tous les Membres de mettre fin aux déficits graves et persistants en ce qui concerne les droits au travail. Nous demandons instamment à tous les Membres de prendre leur part dans l'action afin que l'OIT continue de montrer la voie pour traiter les grands problèmes de droits au travail dans le monde. Nous espérons que la Chine prendra au sérieux les préoccupations soulevées ici, qu'elle tiendra compte des recommandations que cette commission formulera et qu'elle coopérera avec l'OIT pour empêcher la discrimination dans l'emploi ainsi que les pratiques de travail forcé.

Membre gouvernemental, Sri Lanka – Le gouvernement du Sri Lanka se félicite des efforts constants du gouvernement de la Chine pour mettre effectivement en œuvre les dispositions de la convention. Nous saluons également la récente décision de la Chine de ratifier les conventions nos 29 et 105 de l'OIT.

Nous comprenons que, depuis la ratification de la convention en 2006, le gouvernement chinois a intensifié la collaboration avec toutes les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, a vraiment satisfait aux exigences de la convention, a continuellement amélioré son système juridique et a obtenu des résultats positifs pour garantir l'égalité des chances dans l'emploi et l'égalité de traitement entre les travailleurs.

Nous prenons note des mesures importantes prises par le gouvernement de la Chine pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi au moyen des dispositions de sa législation nationale du travail et des réglementations appliquées dans toutes les régions de la Chine, y compris dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang. Nous

soutenons les efforts du gouvernement chinois pour garantir la liberté en matière d'emploi et de droits au travail de tous les groupes ethniques, y compris dans la région du Xinjiang, et nous encourageons un dialogue ouvert et constructif en vue de l'application des conventions de l'OIT. Nous apprécions aussi la mise en place d'un marché des ressources humaines ouvert et compétitif, et le fait que la liberté de mouvement des travailleurs entre les régions est favorisée.

Dans ce contexte, nous demandons à la commission d'adopter une approche équilibrée, technique et objective à l'égard de la Chine.

Membre travailleuse, Indonésie – Nous soulignons notre profonde préoccupation à l'égard de la politique et des méthodes appliquées par le gouvernement de la Chine qui ont eu des effets discriminatoires sur les possibilités d'emploi et le traitement des minorités ethniques et religieuses dans le pays.

Nous regrettons aussi, comme l'a noté la commission d'experts, que la législation et la politique en Chine créent un climat d'intolérance qui aggrave la discrimination dans l'emploi et la profession. Les minorités ethniques et religieuses de la région du Xinjiang ne jouissent pas du même droit à la non-discrimination dans l'emploi.

Les politiques liées à l'emploi adoptées et mises en œuvre par les autorités régionales et nationales dans la région du Xinjiang visent les minorités ethniques et religieuses. Les programmes de formation professionnelle, de transfert de la main-d'œuvre et de réduction de la pauvreté ont pour objectif la déradicalisation et la conversion idéologique des minorités ethniques et religieuses. Ils sont complétés par les politiques que mène l'État dans le cadre de la lutte contre le terrorisme. Les Ouïghours et les musulmans sont particulièrement visés au motif de leur race, de leur religion et de leurs caractéristiques socioculturelles. Cela est indiqué dans le règlement de la région autonome ouïghoure du Xinjiang relatif à la déradicalisation, tel que modifié en 2018. Il est pris en compte et appliqué systématiquement dans les plans de travail et les politiques des autorités régionales et nationales.

La convention, dans son préambule, affirme que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales». Par conséquent, nous demandons au gouvernement de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts et de revoir ses politiques nationales et régionales afin d'éliminer toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de limiter l'accès à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession.

Nous soulignons que le gouvernement a l'obligation de respecter les normes internationales du travail et les droits de l'homme, ainsi que les orientations fournies par la commission d'experts conformément à son mandat.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – Le gouvernement des États-Unis partage la profonde préoccupation de la commission d'experts suscitée par les politiques de la République populaire de Chine (RPC) à l'égard des Ouïghours et des membres d'autres groupes ethniques et religieux minoritaires du Xinjiang. En particulier, les observations de la commission d'experts mettent en lumière les politiques discriminatoires qui permettent la détention arbitraire de membres de ces groupes, prétendument à des fins de rééducation. Nous sommes également troublés par les politiques qui incitent ou obligent des entreprises et des syndicats à participer à de telles pratiques abusives.

La République populaire de Chine, en réponse à ces préoccupations, a expliqué que ses politiques sont non discriminatoires, non contraignantes et destinées à réduire la pauvreté.

Toutefois, les documents publics d'orientation politique de la République populaire de Chine et les innombrables témoignages de victimes, qui évoquent en détail les recrutements coercitifs, les restrictions imposées à la circulation et à la communication et la surveillance constante, mettent en évidence au contraire des violations systémiques du travail et des droits de l'homme.

Ce qui est important, c'est que la République populaire de Chine ne traite pas la question de la détention arbitraire de plus d'un million d'Ouïghours et de membres d'autres groupes ethniques et religieux minoritaires, dont quelque 100 000 personnes qui travailleraient dans des conditions de travail forcé à la suite de leur détention dans des camps d'internement.

Nous demandons à la République populaire de Chine de mettre immédiatement fin à ses politiques discriminatoires et abus à l'encontre de groupes minoritaires. À cette fin, nous demandons instamment à la RPC de prendre des mesures efficaces pour:

- mettre pleinement en œuvre les recommandations de la commission d'experts;
- se prévaloir de l'assistance technique du BIT, en particulier pour appliquer effectivement les conventions nos 105 et 29 après leur ratification;
- accepter une mission tripartite de haut niveau pour enquêter de manière plus approfondie sur les allégations et lui permettre d'accéder, pleinement et sans entrave, significativement, sans restriction et sans surveillance à tous les sites et à toutes les organisations et personnes impliqués dans le système de détention.

Les politiques et pratiques actuelles de la République populaire de Chine sont en violation flagrante de ses obligations au titre de la convention nº 111 et des engagements pris dans la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Nous sommes fermement convaincus que les conclusions de la commission méritent d'être inscrites dans un paragraphe spécial du rapport.

Membre gouvernemental, Éthiopie – Ma délégation tient à remercier le distingué représentant de la République populaire de Chine pour sa déclaration sur l'application de la convention. Nous avons pris note des informations fournies par le gouvernement à propos de la politique proactive de l'emploi qu'il a adoptée, sur la base d'une coopération et une consultation amicales avec les partenaires sociaux et en coordination avec les politiques nationales de développement économique et social.

Le gouvernement chinois a également informé cette auguste assemblée que, comme toutes les autres provinces, régions et municipalités de Chine, la région autonome ouïghoure du Xinjiang applique la législation et la réglementation nationales dans un cadre légal unifié, suit les principes de l'égalité d'emploi et de traitement, et facilite le travail décent par la promotion d'une croissance économique génératrice d'emplois.

Nous sommes confortés d'entendre que ces éléments sont dans la ligne des principes de la législation nationale et en conformité avec les principes et les prescriptions de la convention. En outre, des organes conventionnels des Nations Unies comme le CERD ont reconnu les efforts faits par le gouvernement chinois et les résultats obtenus pour se conformer à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Au vu de ce qui précède, nous estimons que les efforts progressifs faits à ce jour par la République populaire de Chine vont dans le sens de l'application intégrale de la convention dont nous discutons. En conclusion, nous espérons que la commission et ses conclusions prendront en considération les informations déterminantes que le gouvernement a fournies et l'ensemble des échanges et commentaires qui ont été entendus pendant cette séance.

Interprétation du russe: **Membre travailleuse, Bélarus** – Nous avons écouté attentivement les commentaires de la commission d'experts à propos de l'application de la convention par la Chine. Nous sommes persuadés que le droit et la pratique de la Chine sont parfaitement dans la ligne des principes de la convention. Les mesures prises en Chine par les partenaires sociaux permettent aux travailleurs de bénéficier totalement d'un régime d'égalité dans l'emploi et la profession. Plusieurs dispositions étayent incontestablement le droit de la personne au travail et à l'emploi et nous avons aussi noté clairement que, quels que soient son groupe ethnique, sa race, son genre ou sa religion, aucun travailleur ne peut être soumis à de la discrimination dans ce domaine qu'est l'emploi.

En droit comme dans la pratique, l'État soutient le développement d'économies régionales et encourage la coopération entre régions pour la progression de l'emploi dans différentes régions. L'État soutient les régions abritant des populations ethniques en développant l'éducation et l'industrie et, s'agissant de la région autonome ouïghoure du Xinjiang, nous pensons également qu'il est nécessaire de mettre en lumière le respect de la loi du pays et des prescriptions de la convention. Comme dans tous les pays, les régions observent la législation nationale, suivent les principes de non-discrimination au travail et promeuvent le travail décent par la croissance économique et la création d'emplois. Dans ces circonstances, nous pensons qu'il est nécessaire de prêter attention au fait qu'en Chine, les partenaires sociaux se concentrent sur le développement économique et social, la sécurité de l'emploi et l'égalité pour les travailleurs. D'autres pays et organisations tentent d'entraver la progression de l'État, imposent des sanctions et boycottent des productions de la région du Xinjiang. Ce faisant, ils privent non seulement des minorités ethniques de la possibilité de travailler et d'être rétribuées pour leur travail, mais ils compromettent aussi le droit fondamental au développement et à la vie. C'est quelque chose que nous entendons à l'OIT, qui sape les principes de l'OIT et les ODD. La communauté internationale, dont l'OIT, devrait écouter la voix des travailleurs du Xinjiang et défendre leurs droits, y compris celui de l'égalité d'accès au travail.

Membre gouvernementale, Cuba – La délégation gouvernementale cubaine se félicite de l'exposé présenté par la Chine. Les informations fournies par la délégation de ce pays, dont nous prenons note, contiennent des éléments d'actualisation sur diverses matières et décrivent la volonté du gouvernement de continuer à progresser sur son territoire dans la mise en œuvre des aspects prévus dans la convention et le travail avec l'OIT.

Cuba a souligné à diverses reprises à l'OIT l'importance de laisser aux gouvernements le temps et l'espace nécessaires pour travailler aux côtés des acteurs concernés dans le cadre de sa législation nationale et pour la concrétisation de ses obligations et ses engagements découlant des instruments de l'OIT. Nous considérons qu'il y a lieu d'analyser de manière impartiale les politiques de soutien à l'emploi et la non-discrimination mises en œuvre dans le pays, entre autres aspects connexes. Il faut veiller à éviter la politisation et les accents punitifs, parce que de telles pratiques ne favorisent pas nos débats. L'OIT a toujours été un foyer de solutions et de consensus, de dialogue large et inclusif, où l'opinion et le consentement des pays concernés sont essentiels. Nous croyons au dialogue tripartite et aux solutions négociées.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Faisant suite au rapport de la commission d'experts sur les manquements conventionnels de la Chine, le Royaume-Uni est vivement préoccupé par les informations qui font constamment état d'un programme systématique et généralisé de travail forcé au Xinjiang pour les Ouïghours et autres minorités turcophones et musulmanes. De nouvelles preuves continuent d'émerger pour révéler l'ampleur et la gravité des violations des droits de l'homme dans la région, y compris dans des documents du gouvernement chinois lui-même. Afin qu'il soit en

mesure d'appliquer efficacement les recommandations contenues dans le rapport de la commission d'experts, nous appelons fermement le gouvernement chinois à accepter une mission tripartite de haut niveau au Xinjiang.

Nous prions instamment le gouvernement chinois de prendre toutes les dispositions nécessaires pour permettre à la mission de s'acquitter de sa fonction de manière utile et sans restriction, tout autant que nous l'avons fait avant la récente visite de la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme. Nous demandons que cette mission ait lieu avant la prochaine session de la Conférence internationale du travail de 2023.

En outre, nous suggérons que le gouvernement chinois se prévale sans tarder de toute l'assistance technique disponible afin d'assurer une conformité généralisée avec la convention, en droit et dans la pratique. Nous prions le gouvernement chinois de fournir des informations détaillées et complexes sur l'application de la convention à la commission d'experts avant sa prochaine session de décembre 2022. La gravité de ce cas est telle que nous sommes convaincus qu'il mérite l'ajout d'un paragraphe spécial au rapport final.

Par ailleurs, nous prenons note de l'annonce faite par le Congrès national populaire de la ratification des conventions nos 29 et 105. Nous appelons le gouvernement chinois à ratifier officiellement ces deux conventions et tous les protocoles qui les accompagnent en déposant les instruments légaux au Bureau international du Travail et à agir au plus vite pour mettre sa législation en conformité.

Le Royaume-Uni rend hommage à la commission d'experts pour avoir porté cette grave question à l'attention de la CIT et nous appelons la Chine à cesser immédiatement ses politiques répressives et discriminatoires au Xinjiang.

Membre travailleur, Irlande – La législation du travail en Chine interdit la discrimination à l'embauche fondée sur la race, le sexe et les convictions religieuses. Il est interdit aux employeurs de demander aux candidates à l'emploi si elles sont mariées ou attendent un enfant, ou d'exiger des tests de grossesse. Toutefois, des pratiques de recrutement discriminatoires subsistent dans les secteurs public et privé et privent illégalement les femmes et les minorités du libre choix de l'emploi, des mêmes possibilités dans l'emploi et de l'égalité d'accès aux voies de recours.

Les dispositions relatives au recrutement des fonctionnaires de 2019 exigent toujours que les candidats soient âgés de 18 à 35 ans. En 2020, environ 11 pour cent des offres d'emploi du gouvernement mentionnaient toujours une préférence pour les hommes ou précisaient qu'elles étaient réservées aux hommes.

Il n'est pas rare que les candidats soient soumis à des questions indiscrètes lors des entretiens d'embauche, comme celle de savoir s'ils ont des enfants ou ont l'intention d'en avoir. Dans le cadre de la promotion par l'État de la politique des deux enfants et maintenant des trois enfants, il est courant de trouver des annonces de recrutement indiquant une préférence pour les femmes mariées avec des enfants, afin de faire l'économie des prestations de maternité. Les minorités ethniques et religieuses de la région du Xinjiang sont systématiquement recrutées par les autorités régionales pour travailler, sans libre choix de l'emploi, dans les provinces côtières. Elles sont obligées de travailler et de vivre dans des usines séparées des autres, placées sous haute surveillance et soumises à des conditions de travail relevant de l'exploitation.

À ce jour, le champ d'application de l'inspection du travail, conformément au règlement sur le contrôle de la sécurité au travail, n'inclut pas la discrimination liée au travail et au recrutement. Il appartient aux autorités d'inspection de donner suite aux plaintes déposées

par les victimes de discrimination. Les programmes de transfert de travailleurs issus des minorités ethniques et religieuses dans la région du Xinjiang, qui visent à les déradicaliser, ne relèvent pas non plus des services d'inspection et de contrôle.

Selon les lettres envoyées par les rapporteurs spéciaux des Nations Unies à la Chine et à plus de 150 entreprises multinationales, au sujet des droits des travailleurs dans la région côtière, toute possibilité de vérification diligente dans ces usines aurait été refusée.

Nous sommes préoccupés par les lacunes des inspections du travail et par l'application incohérente des lois et pratiques visant à éliminer la discrimination dans l'emploi et le recrutement pour tous les travailleurs.

Nous appelons le gouvernement à mettre les lois et pratiques nationales et régionales en conformité avec la convention, sur la base des recommandations de la commission d'experts.

Membre gouvernemental, État plurinational de Bolivie – L'État plurinational de Bolivie remercie la délégation du gouvernement de la Chine pour les informations concernant le respect de la convention, ainsi que tous les représentants qui ont pris la parole. Nous avons entendu les informations fournies sur la politique de l'emploi adoptée par le gouvernement chinois, qui est fondée sur la coopération et la consultation égale avec les partenaires sociaux en vue du développement social et économique, conformément aux dispositions de la loi sur le travail.

L'État plurinational de Bolivie est fermement engagé dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et, à cet égard, nous soulignons l'importance de mettre en œuvre des mécanismes et des politiques de travail à cette fin.

La délégation chinoise a clairement expliqué le cadre réglementaire qui a été a adopté en suivant les principes d'égalité de traitement dans l'emploi pour un travail décent. Ces dernières années, la Chine a déployé des efforts manifestes pour promouvoir le développement et la croissance du pays. Il est essentiel de promouvoir la croissance économique tout en respectant les droits au travail de tous, et à plus forte raison en cette période de reprise après la pandémie, qui est toujours d'actualité.

Nous notons également que le gouvernement chinois, depuis la ratification de la convention en 2006, a approfondi la coopération avec tous les partenaires sociaux et a renforcé la promotion et la protection des droits au travail des minorités ethniques. Nous les encourageons à aller encore plus loin et, dans le cadre du respect des affaires intérieures et du principe de souveraineté, à poursuivre un dialogue constructif avec l'OIT.

Nous exhortons aussi la commission d'experts à éviter la politisation de l'OIT et à promouvoir le dialogue et les contacts avec les Membres, en évitant toute désinformation. Nous sommes préoccupés de voir que des campagnes négatives à l'égard de certains États sont récurrentes dans divers organes, alors que notre priorité aujourd'hui devrait être de renforcer le multilatéralisme pour répondre aux problèmes communs. Ma délégation réaffirme l'importance d'un large dialogue pour parvenir à des solutions consensuelles.

Membre travailleuse, Allemagne – Je m'exprime au nom des travailleurs de l'Allemagne, du Canada, de la France, des Pays-Bas et de la Suisse. Nous sommes préoccupés par la protection contre la discrimination fondée sur le sexe, en particulier le harcèlement sexuel, dans le cadre des politiques liées à l'emploi, et par l'égalité d'accès à cette même protection, y compris pour les minorités ethniques et religieuses. Si l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe est prévue dans les lois et règlements du travail en Chine, aucune définition de la discrimination n'est donnée.

Le nouveau Code civil prévoit le harcèlement sexuel des hommes et des femmes, notamment le droit de la victime d'intenter une action civile, et la responsabilité qui incombe à la direction d'adopter des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel. Les lois n'interdisent toujours pas le harcèlement sexuel qui relève du chantage sexuel «quid pro quo» ou celui dû à un «environnement de travail hostile» dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, y compris la formation professionnelle et le placement. Les responsabilités de la direction ne sont pas claires.

L'égalité d'accès à des voies de recours juridiques pour les victimes, notamment dans le cadre des programmes systématiques de transferts massifs de main-d'œuvre des minorités ethniques et religieuses pour travailler dans la province côtière, n'est pas claire faute de données disponibles. Depuis 2019, seules 18 décisions ont été rendues dans le cadre des 110 procès liés au harcèlement sexuel qui ont été intentés par les victimes. Les victimes, à qui incombe la charge de la preuve, n'ont eu gain de cause que dans quatre cas, sans pour autant se voir accorder des réparations. Concernant l'action en justice d'une jeune militante contre un célèbre animateur d'une société de radiodiffusion (CCTV) qui l'a harcelée sexuellement en 2014 alors qu'elle était stagiaire, l'affaire a été rejetée par le tribunal en 2021 au motif que les preuves étaient insuffisantes.

D'autre part, la victime milite pour la défense des victimes de harcèlement sexuel, mais les autorités continuent de la censurer et de mettre fin aux discussions. Nombre d'affaires n'ont d'autre choix que de continuer de manière souterraine.

Nous appelons le gouvernement chinois à passer en revue les lois nationales et régionales du pays pour s'assurer qu'elles sont conformes à ses obligations au titre de la convention, et à mettre en œuvre les recommandations formulées par la commission d'experts pour garantir l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe à l'encontre de tous les travailleurs.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Bélarus** – Nous remercions la délégation chinoise pour les informations exhaustives qu'elle a fournies. Ils ont fourni des commentaires détaillés sur les questions soulevées, notamment sur les pratiques antidiscriminatoires et sur des questions portant sur d'autres textes de loi.

Nous notons que le gouvernement de la République populaire de Chine adopte une approche systémique pour améliorer la situation économique du pays ainsi que les relations sociales et professionnelles. Pour ce faire, il encourage l'emploi sur l'ensemble du territoire, y compris dans la région autonome ouïghoure. Il est important de reconnaître les progrès réalisés par la Chine. Le gouvernement a créé un environnement commercial propice à l'esprit d'entreprise. Il encourage également l'innovation, ce qui a permis de créer des emplois dans cette partie du pays ainsi que dans d'autres régions. Par exemple, il offre des services gratuits de recrutement dans cette partie du pays, des services d'orientation professionnelle sont également disponibles, et il est possible de suivre une formation et de se perfectionner tout au long de la vie.

Nous avons également constaté à plusieurs reprises qu'ils font appel à des experts internationaux pour les conseiller sur la meilleure façon de procéder et que d'aucuns témoignent de leur ouverture et de leur transparence. Nous constatons, par exemple, que la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a récemment visité la Chine. Nous estimons que le gouvernement chinois s'est engagé à respecter pleinement la convention et nous prenons note de la coopération active et constructive qui existe entre l'OIT et la Chine.

Nous pensons donc que les accusations portées à l'encontre de la Chine concernant le recours supposé au travail forcé au sein de certains groupes de minorités ethniques ne tiennent pas compte de l'ensemble de la situation. Si l'on considère la manière dont le développement économique et social se poursuit dans ce pays, ainsi que la stabilité de la région autonome ouïghoure, il est clair, une fois encore, que ces allégations ne sont pas fondées. Elles ne tiennent pas dûment compte des caractéristiques particulières de cette région. Malheureusement, étant donné la manière dont cette question a été traitée, on nous dit qu'en raison de certaines politiques suivies par le gouvernement, certaines choses se sont produites, mais on ne nous dit pas qu'en fait, les gens sont sortis de la pauvreté absolue grâce aux politiques qui ont été menées. C'est quelque chose qu'il est très important de souligner. Par conséquent, en ce qui concerne l'application de la convention, nous pensons que la Chine a fourni les informations nécessaires pour nous convaincre qu'elle s'y conforme bel et bien.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – La Fédération de Russie partage pleinement l'appréciation du gouvernement chinois en ce qui concerne le respect de la convention dans la région autonome ouïghoure ainsi que dans d'autres régions du pays. Nous pensons que les informations fournies, qui décrivent ce qui est fait dans le pays dans le cadre du Code du travail et les efforts déployés pour promouvoir l'emploi, montrent bien qu'ils veillent effectivement à ce qu'aucune discrimination, de quelque ordre que ce soit, ne soit exercée contre le groupe ethnique dans cette région. En examinant la convention, nous constatons qu'elle vise à interdire la discrimination, et nous estimons en effet qu'il n'y a pas de discrimination en Chine et qu'il n'y a donc aucune raison de l'accuser de ne pas s'acquitter pleinement de ses obligations.

Nous pensons que ces allégations ne sont pas fondées et qu'elles ne respectent pas les mesures qui ont été prises dans le pays pour garantir l'absence de toute discrimination en matière d'emploi. Lancer ces accusations, sans reconnaître ce qui a été fait pour créer des emplois et faire en sorte que les gens puissent bénéficier d'emplois meilleurs et décents, relève d'après nous d'une approche très subjective et partielle. Nous ne pouvons que constater que ce qui se passe en Chine est pleinement conforme à la convention.

Quant aux accusations concernant le recours présumé au travail forcé, il s'agit d'allégations totalement infondées qui sont partielles et biaisées par nature. Il s'agit selon nous d'une tendance que nous voyons de plus en plus lorsque certaines plaintes sont déposées à l'encontre de certains pays. Tendance qui, selon nous, ne peut que saper la crédibilité et l'autorité de l'OIT. Nous sommes censés n'examiner que les allégations qui sont fondées en matière de violations des droits de l'homme et des droits du travail dans ce domaine. Nous pensons qu'il est très important de veiller à ce que l'OIT adopte une approche équilibrée, impartiale et objective dans sa façon de travailler. Nous pensons qu'elle doit uniquement agir sur la base d'informations reçues de sources fiables, et ce pour éviter d'affaiblir sa position à long terme.

Membre gouvernementale, Nicaragua – En tant que membre des organisations des Nations Unies à cette 110e session de la Conférence internationale du Travail, nous réaffirmons qu'il est du devoir de toutes les nations de promouvoir des relations amicales fondées sur le respect, sur le principe de l'égalité des droits et des obligations que nous impose la Charte des Nations Unies, et de ne pas intervenir dans les questions qui relèvent essentiellement de la compétence nationale des États.

Le gouvernement du Nicaragua demande à la commission de ne pas se laisser influencer par les politiques de mensonge et de désinformation sur le Xinjiang en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention par la République populaire de Chine.

Il a été largement rendu compte du respect dont fait preuve la République populaire de Chine, pays frère, s'agissant de la protection des droits des travailleurs et des systèmes de contrôle des normes de l'OIT. Pour autant, faire abstraction de ce que déclarent les dirigeants revient à une manipulation manifeste et à une politisation du système international du travail lui-même. Le Nicaragua s'oppose fermement à toute expression de politisation et à toute autre forme de violation de la souveraineté ou d'ingérence dans les affaires intérieures de la République populaire de Chine.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Égypte** – La délégation égyptienne tient à saluer les mesures prises par la Chine pour donner effet à la convention. La Chine fait tout le nécessaire pour entreprendre les réformes indispensables, afin que sa situation soit pleinement conforme à toutes les normes du travail. Nous pensons que l'OIT devrait se concentrer sur l'assistance technique dont ont besoin les États Membres pour donner effet aux conventions internationales du travail: c'est son rôle et c'est ce qu'elle devrait faire.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – Le Zimbabwe a écouté attentivement la discussion sur l'application de la convention par la République populaire de Chine. Il en ressort clairement, ainsi que des informations présentées à cette auguste commission, que la Chine a fait de grands progrès dans la promotion du bien-être de son peuple grâce à un cadre législatif solide et à de bonnes politiques économiques et de travail. Les informations soumises par le gouvernement démontrent l'engagement de la Chine à réduire la pauvreté dans la population grâce à de nombreuses initiatives, notamment en créant des emplois décents, en assurant des moyens de subsistance durables et en développant les compétences.

Cela montre que la Chine est un acteur stratégique dans le débat mondial sur le travail et dans la promotion de la justice sociale dans le monde du travail, comme en témoigne le protocole d'accord pour un partenariat stratégique, axé sur les quatre piliers de l'Agenda pour le travail décent, qu'ont conclu le gouvernement chinois et l'OIT.

C'est ce que démontrent aussi les informations sur le site Internet de l'OIT selon lesquelles l'OIT œuvre avec la Chine pour faire connaître les succès et les bonnes pratiques en Chine qui pourraient inspirer d'autres nations dans l'élimination de la pauvreté et la promotion de l'emploi.

Les informations soumises par le gouvernement chinois démontrent clairement l'engagement de la Chine à atteindre les objectifs des conventions qu'elle a ratifiées, dont la convention nº 111.

Les allégations semblent générales et non fondées sur des faits. Ma délégation est toutefois convaincue que le gouvernement chinois a la capacité de traiter ces questions dans le cadre de la mise en œuvre du programme national pour le travail décent. Par ailleurs, le Zimbabwe félicite la Chine pour les programmes appliqués dans le cadre de son programme par pays de promotion du travail décent, et encourage le Bureau et les partenaires tripartites chinois à approfondir leur collaboration dans ce contexte.

Membre gouvernemental, Pakistan – Le Pakistan salue l'engagement constant de la République populaire de Chine à respecter les normes internationales du travail, et en particulier son application de la convention. Il est encourageant de constater que la Chine a pris un certain nombre de mesures législatives et administratives importantes après la ratification de la convention en 2006.

Nous estimons que tous les États Membres devraient disposer de la latitude nécessaire pour mettre en œuvre une législation qui tienne compte de leurs conditions spécifiques et de leurs obligations régaliennes, et assure ainsi le bien-être de leur population. Il incombe à

chaque gouvernement de créer des conditions propices au bien-être et à la prospérité de sa population. En conséquence, il faut prendre des mesures politiques non seulement pour assurer l'égalité des chances mais aussi pour accorder une discrimination positive aux groupes défavorisés, afin qu'ils disposent de bases pour se développer et rivaliser avec les autres groupes. Cela s'applique également à la promotion de l'emploi et au choix de la profession.

Il est important de répondre d'un commun accord à toutes les préoccupations et aux plaintes, dans un esprit de collaboration tripartite. Il est important aussi de ne pas politiser l'action des organes de contrôle de l'OIT et de cette commission. L'objectivité est la première victime de la politisation, qui va à l'encontre de l'approche centrée sur l'être humain préconisée dans la Déclaration du Centenaire de l'OIT et réitérée chaque année, en particulier dans le monde du travail post-pandémique. Nous estimons que les délibérations de la commission doivent être conformes à l'esprit du multilatéralisme et viser à l'application des normes du travail de façon apolitique et objective.

Membre gouvernemental, Algérie – La délégation algérienne remercie le gouvernement de la République populaire de Chine pour son rapport substantiel sur le respect de ses engagements dans la mise en œuvre effective des dispositions de la convention et soutient l'ensemble de ses commentaires.

L'Algérie salue la politique active de l'emploi engagée par le gouvernement chinois, basée sur la concertation avec les partenaires sociaux, pour permettre aux travailleurs de jouir pleinement de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession.

Elle se félicite des mesures prises pour un accroissement équilibré de l'emploi dans les différentes régions et la protection des minorités ethniques. Elle se félicite également des politiques de travail adoptées par la Chine tendant à éliminer toutes les formes de discrimination, ériger en infraction tout acte de ce type et le sanctionner.

Mon pays appuie les efforts de la Chine visant la promotion d'une croissance économique créatrice d'emplois décents en encourageant les travailleurs urbains et ruraux à trouver un emploi dans les entreprises, à créer leur propre entreprise et en permettant à ces derniers de bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, afin de les aider à améliorer leur employabilité et leur capacité à créer leur propre entreprise.

Par ailleurs, l'Algérie est convaincue que le BIT devrait tenir compte des réalités et des spécificités nationales de la République de Chine dans l'évaluation de l'application des normes internationales du travail, et contribuer par l'assistance technique à permettre à la Chine de renforcer ses capacités dans la lutte contre les discriminations et d'œuvrer pour le travail décent pour tous les travailleurs.

Membre gouvernemental, Burundi – La délégation du Burundi a pris bonne note du rapport de la commission d'experts, de la déclaration faite par le représentant du gouvernement chinois ainsi que des informations écrites publiées. Nous apprécions l'engagement et les efforts continus du gouvernement chinois pour mettre en œuvre les conventions ratifiées. Nous prenons note de l'explication donnée par le gouvernement sur les diverses réglementations et politiques, notamment en matière d'emploi et d'éradication de la pauvreté sans discrimination.

Nous voudrions attirer l'attention de la présente commission sur le fait que les lois, règlements et pratiques de la Chine sont conformes aux principes de la convention, qui vise à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi, et que les lois et pratiques du Xinjiang sont conformes aux exigences du cadre juridique national de la Chine. Nous nous félicitons des mesures concrètes prises par le gouvernement pour protéger les

droits à l'égalité en matière d'emploi et de traitement de tous les types de travailleurs dans tous les endroits, y compris au Xinjiang.

Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement chinois pour coopérer avec toutes les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, afin de s'acquitter des obligations découlant de la convention. Il est très important que la commission d'experts puisse traiter les cas dans la neutralité totale. Une attitude contraire ne servirait pas à l'atteinte d'une justice sociale qui est l'objectif ultime de l'OIT.

Nous sommes pleinement convaincus que le gouvernement poursuivra ses efforts et fera davantage de progrès dans l'exécution des obligations qui lui incombent en vertu des conventions ratifiées. En conclusion, nous espérons que la commission, dans ses conclusions, tiendra compte des informations importantes fournies par le gouvernement chinois et de tous les commentaires et discussions constructifs présentés au cours de cette séance.

Membre gouvernemental, Cambodge – Ma délégation prend note du rapport de la commission d'experts et des précisions apportées par le gouvernement de la Chine.

Le Cambodge estime que la pérennité de l'ensemble des mécanismes des droits de l'homme réside dans des approches impartiales fondées sur la transparence, l'objectivité et l'impartialité, ainsi que dans le respect total des principes d'égalité souveraine, d'intégrité territoriale et de non-ingérence, qui sont bien établis dans la Charte des Nations Unies. Ils doivent suivre une approche véritablement fondée sur la non-sélectivité et le dialogue, sans confrontation ni politisation, et sur des sources d'information vérifiées, tout en tenant compte des particularités nationales de chaque pays.

Nous saluons les mesures et les résultats de la Chine dans le sens du respect de la convention. La Chine a démontré sa détermination à garantir l'égalité de chances dans l'emploi, conformément aux normes internationales du travail. Outre sa législation, l'adoption d'une politique de l'emploi proactive, en consultation avec les parties prenantes concernées, et de nombreuses autres mesures ont contribué à l'égalité de chances et à la protection contre la discrimination.

La Chine a également intensifié sa collaboration avec toutes les parties prenantes. Elle a rempli dûment les exigences de la convention, amélioré sans relâche son système juridique et obtenu des résultats en matière d'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs.

En conclusion, l'action de la Chine et ses résultats pour aider sa population, y compris tous les groupes ethniques, à acquérir des compétences et à accéder à un emploi satisfaisant librement choisi ont permis de réduire considérablement la pauvreté. Nous apprécions le fait que la Chine, sur son territoire, a soustrait la population à la pauvreté, notamment la population du Xinjiang, et a atteint la cible de l'objectif de développement durable 1 dix ans avant la date prévue.

Interprétation de l'allemand: **Membre gouvernemental, Allemagne** – L'Allemagne s'aligne sur la déclaration de l'Union européenne et de ses États membres. Nous remercions la commission d'experts indépendants pour son analyse approfondie.

L'égalité et la non-discrimination constituent un principe fondamental des droits de l'homme à l'échelle internationale. La convention applique ce principe fondamental au monde du travail.

Nous sommes profondément préoccupés par les dispositions relatives au travail et à l'emploi et par leur application en Chine en ce qui concerne les minorités ethniques et religieuses, tant ces dispositions sont discriminatoires à leur égard. Selon la commission

d'experts, il existe un climat d'intolérance qui alimente la discrimination dans l'emploi et la profession, et constitue un terreau pour le travail forcé. Nous demandons au gouvernement chinois de revoir sa politique au Xinjiang. Cette politique vise les minorités et se fonde sur la discrimination, la répression et l'internement de masse. Nous exhortons de nouveau la Chine à honorer ses obligations en vertu du droit national et international, et à respecter et protéger les droits de tous les groupes ethniques et religieux.

Dans de nombreuses instances, avec nos partenaires de l'Union européenne et du G7, nous avons exprimé notre profonde inquiétude face à la situation des Ouïghours et des droits des travailleurs au Xinjiang. L'an dernier, l'Allemagne a adopté la loi sur le devoir de vigilance dans la chaîne d'approvisionnement, qui oblige les entreprises établies dans le pays à identifier, prévenir et contrer les violations des droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement. Nous œuvrons également partout en Europe pour interdire les importations de produits issus du travail forcé.

La coopération internationale est essentielle et l'Allemagne agit partout dans le monde pour protéger les droits de l'homme, lesquels font partie des éléments essentiels d'un ordre fondé sur des règles. La Chine a ratifié les conventions nos 29 et 105 en avril 2022. Nous demandons qu'elles soient pleinement transposées dans le droit chinois et nous sommes dès maintenant prêts à œuvrer avec le gouvernement chinois.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela salue l'exposé de la délégation distinguée du gouvernement chinois au sujet du respect de la convention. La Chine a souligné que l'emploi est la première priorité pour assurer le bien-être de son peuple et, à cet égard, sa politique proactive de l'emploi va dans le sens du respect des droits des travailleurs au niveau national, y compris dans la région du Xinjiang.

Nous notons, comme le gouvernement l'a déclaré, que la Chine a atteint les objectifs du Millénaire pour le Développement et l'objectif de développement durable 1 dix ans avant le délai fixé par les Nations Unies.

Le gouvernement a également fourni des explications détaillées sur les dispositions et l'observation de la loi chinoise sur le travail qui interdit la discrimination, compte étant tenu du fait que l'égalité des droits dans l'emploi et la profession est une base importante pour assurer la subsistance et l'épanouissement des travailleurs. Comme le gouvernement l'a également expliqué, la Chine favorise le marché du travail et les initiatives visant à choisir des emplois, et prévoit la libre circulation des travailleurs entre les régions, dont celles à l'intérieur et à l'extérieur du Xinjiang.

Nous saluons le fait que la commission d'experts, dans son rapport de 2022, a expressément pris note des progrès signalés par la Chine dans l'égalité de chances et de traitement pour les minorités ethniques et religieuses.

Comme toujours, nous demandons aux organes de contrôle de l'OIT de s'éloigner des considérations politiques: ils vont trop loin dans leurs commentaires, ce qui nuit à leur sérieux et à leur crédibilité, ainsi qu'au noble objectif de notre Organisation, et empiètent sur la souveraineté des États. Enfin, la République bolivarienne du Venezuela espère que les conclusions de cette commission seront objectives et équilibrées, afin que le gouvernement de la Chine continue à progresser et à renforcer le respect de la convention dans tout le pays.

Membre gouvernemental, Japon – Tout d'abord, le Japon souhaite exprimer sa gratitude au Bureau et à la commission d'experts pour les efforts qu'ils déploient en faveur des principes consacrés par la Constitution de l'OIT.

Le Japon accorde une grande importance au maintien et au renforcement de l'ordre international, qui repose sur des valeurs et des règles universelles, telles que la liberté, la démocratie, les droits de l'homme et l'état de droit. Nous sommes déterminés à œuvrer largement dans ce sens, et notamment à traiter les questions internationales relatives aux droits de l'homme.

Le Japon est gravement préoccupé par la situation des droits de l'homme dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang, situation que la commission d'experts souligne dans son rapport. En tant que membre responsable du Conseil d'administration du BIT, le Japon attend fermement du gouvernement chinois qu'il donne les explications nécessaires au Bureau et à tous les mandants de l'OIT. Comme l'ont déclaré précédemment d'autres États Membres, nous demandons au gouvernement chinois de répondre de bonne foi aux points soulevés dans le rapport de la commission d'experts et d'exercer ses responsabilités pour améliorer la situation, et d'apporter, en consultation avec les partenaires sociaux, des informations détaillées et complètes à la commission d'experts avant la prochaine session de la Conférence en 2023. Nous demandons instamment à la commission de décider d'inclure ce cas et ses conclusions dans un paragraphe spécial du rapport.

Enfin et surtout, nous attendons fermement du gouvernement chinois qu'il suive la procédure adoptée par la structure tripartite.

Membre gouvernemental, République islamique d'Iran – Nous tenons à exprimer notre gratitude pour les informations complètes et détaillées fournies par le gouvernement chinois au sujet des évolutions récentes de l'application de la convention, et pour les informations apportées en réponse à la commission d'experts. Nous prenons particulièrement note des informations portant sur le cadre réglementaire et normatif qui protège l'égalité des droits de tous dans l'emploi ainsi que le travail décent.

La République islamique d'Iran attache une grande importance aux résultats du gouvernement chinois sur le plan du développement économique et social et de l'éradication de la pauvreté, ainsi qu'à sa place prépondérante dans l'économie mondiale. Nous saluons l'approche et les politiques chinoises axées sur le peuple, notamment pour faire reculer la pauvreté dans la région du Xinjiang, et nous estimons que tout cela a été réalisé avec le soutien du peuple, pour la satisfaction de celui-ci, sur la base du dialogue social et du tripartisme.

Alors que la pauvreté s'accroît dans le monde en raison de la crise de la COVID-19, ma délégation estime que l'application réussie de programmes d'élimination de la pauvreté fondés sur l'autonomisation des jeunes mérite toute l'attention des distingués membres de la commission.

Membre gouvernemental, Nouvelle-Zélande – La Nouvelle-Zélande remercie la commission d'experts pour son rapport. Les politiques discriminatoires qui visent les minorités ethniques et religieuses sont un problème majeur dans le monde et constituent une violation des droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Le gouvernement néo-zélandais prend cette question au sérieux et s'engage à contribuer à l'élimination de toutes les formes de discrimination, tant en Nouvelle-Zélande qu'à l'étranger.

La Nouvelle-Zélande reste très préoccupée par le nombre croissant d'informations crédibles faisant état de violations des droits de l'homme à l'encontre des Ouïghours et d'autres minorités ethniques et religieuses au Xinjiang. La Nouvelle-Zélande, depuis un certain temps, ne cesse de demander à la Chine de permettre aux observateurs internationaux indépendants, y compris aux Nations Unies, un accès véritable et sans entrave au Xinjiang. Dans cette optique, la Nouvelle-Zélande soutient les appels à l'envoi d'une mission tripartite de

haut niveau au Xinjiang, avant la prochaine session de la Conférence internationale du travail en 2023.

Nous aimerions saisir cette occasion pour saluer le fait que la Chine a annoncé qu'elle ratifiera les conventions nos 29 et 105. Nous espérons que la Chine prendra des mesures significatives et concrètes pour mettre pleinement en œuvre les conventions, et veillera à ce que ses politiques et pratiques garantissent l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession.

Nous rappelons que le droit à la non-discrimination est un droit humain fondamental et qu'il est essentiel pour les travailleurs de choisir librement leur emploi, de développer tout leur potentiel et de tirer des bénéfices économiques sur la base du mérite. En tant que Membres de l'OIT, il nous incombe à tous de donner l'exemple en faisant respecter les droits fondamentaux au travail au plus haut niveau possible.

Membre gouvernemental, République démocratique populaire lao – La République démocratique populaire lao remercie la Chine pour sa présentation détaillée de la mise en œuvre de la convention. Ma délégation salue les efforts inlassables et les résultats de la Chine dans la mise en œuvre de la convention, par exemple sa collaboration approfondie avec toutes les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, le respect de toutes les prescriptions de la convention, l'amélioration constante de son système juridique, la garantie de l'égalité de chances dans l'emploi et de l'égalité de traitement entre les travailleurs, ainsi que la promotion et la protection des droits en matière d'emploi des groupes marginalisés et des minorités ethniques, notamment dans la région du Xinjiang.

En outre, nous sommes encouragés par le constat que le gouvernement chinois attache une grande importance au respect de toutes les obligations découlant des conventions internationales du travail ratifiées par la Chine, et collabore étroitement avec le Bureau de l'OIT et les organes de contrôle des normes pour préparer et soumettre les informations et réponses demandées.

En conclusion, la République démocratique populaire lao est fermement convaincue que le système de contrôle des normes de l'OIT devrait s'acquitter de son mandat sur la base d'un dialogue et d'une collaboration authentiques, et devrait rester à l'écart de la politisation des questions qui ne relèvent pas du mandat de cette commission ou de l'OIT.

Membre gouvernemental, Suisse – Tout d'abord, la Suisse fait part de ses profondes préoccupations en relation avec la situation des droits de l'homme dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang. Des rapports crédibles indiquent l'existence d'un vaste réseau de camps de rééducation politique où plus d'un million de personnes ont été détenues arbitrairement. Nous avons vu un nombre croissant de rapports faisant état de violations généralisées et systématiques des droits de l'homme. Des restrictions sévères sont imposées à la liberté de religion ou de croyance et aux libertés de mouvement, d'association et d'expression, ainsi qu'à la culture ouïghoure.

La surveillance généralisée continue de cibler de manière discriminatoire et disproportionnée les Ouïghours et les membres d'autres minorités. Les observations de la Confédération syndicale internationale illustrent une situation extrêmement préoccupante quant à la discrimination à leur égard.

La Suisse partage la préoccupation exprimée par la commission d'experts quant aux méthodes appliquées, à l'impact de leurs objectifs affichés et à leur effet discriminatoire sur les possibilités d'emploi et le traitement des minorités ethniques et religieuses en Chine. Dans l'attente de la fermeture des centres de rééducation politique, la Suisse demande à la Chine de

respecter les droits des personnes appartenant à des minorités ethniques et religieuses ainsi que d'assurer le libre choix de travail et de formation professionnelle des Ouïghours et d'autres minorités ethniques lorsqu'ils cherchent un emploi.

Enfin, la Suisse demande à la Chine d'adopter une politique nationale d'égalité, afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale telle que stipulée dans l'article 2 de la convention nº 111, et de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts.

Observatrice, Confédération syndicale internationale (CSI) – Le travail forcé est de l'esclavage moderne; il n'est nulle part acceptable. Les faits sont clairs. Plus d'un million d'Ouïghours sont exposés au travail forcé organisé par l'État et à la discrimination en Chine. Le gouvernement de la Chine justifie cette violation sérieuse et grave des droits de l'homme et des droits au travail en déclarant que la population ouïghoure est une menace pour la sécurité intérieure. Sur la base de cette menace, les autorités chinoises ont élaboré et mis en place les différents programmes dont vous avez entendu parler, programmes prétendument de «lutte contre la pauvreté», de «formation professionnelle», de «rééducation par le travail» et de «désextrémisation». L'une des caractéristiques fondamentales de ces programmes, c'est l'utilisation de camps d'internement et de prisons au Xinjiang et dans les lieux de travail de la région et du pays. Ces programmes sont conduits sous une surveillance numérique et physique massive. Cette punition collective des Ouïghours et d'autres minorités turques et musulmanes en Chine doit tout simplement cesser. Justifier ce traitement sous couvert de moyens de subsistance et de développement à assurer pour s'acquitter de ses obligations en matière de droits de l'homme et d'emploi est tout bonnement absurde. Les faits sont clairs et n'étayent pas cette affirmation du gouvernement.

Le gouvernement de la Chine accuse également la CSI d'être animée d'une motivation politique. Pourtant, la réalité, c'est que le gouvernement ne conteste pas les informations qui figurent dans le rapport de la commission d'experts. Le gouvernement justifie plutôt ses programmes et politiques discriminatoires de la façon que nous avons indiquée. Quoi qu'il en soit, les preuves sur cette question sont accablantes et viennent du témoignage de victimes, et non uniquement d'informations diffusées par les médias. D'autres organisations de la société civile et le système des Nations Unies des droits de l'homme ont également exprimé de vives préoccupations. J'assiste au Forum mondial de la justice et j'ai parlé à des représentants ouïghours ici: je peux vous assurer que nous sommes face à une oppression.

Il est temps que le gouvernement de la Chine prenne ses obligations internationales en matière de droits de l'homme au sérieux. Je sais qu'il le peut. Je sais que la Chine peut changer. Elle doit mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts. La discrimination à l'égard d'une population minoritaire, l'imposition de la surveillance et de la punition collectives sur ce groupe et d'autres, le fait de forcer ces personnes au travail, le fait de les punir par des salaires réduits, le fait de les contraindre à apprendre des langues et à renier leur religion, et, bien sûr, le fait de forcer les syndicats et les organisations d'employeurs à mener des activités de déradicalisation, sont tout simplement contraires aux obligations de la Chine en matière de droits de l'homme. Je vous en prie, la Chine: mettez un terme au travail forcé et à la discrimination à l'égard des Ouïghours. Je sais que cela fera une très grande différence. Si vous travaillez avec l'OIT, si vous travaillez avec nous et les employeurs, nous pouvons bel et bien soutenir le progrès. Néanmoins, à l'heure actuelle, il s'agit d'un cas extrêmement préoccupant et, dans une nation développée, avec la richesse que vous avez. Cela n'est nulle par acceptable, mais encore moins dans votre pays, où vous réalisez des progrès dans d'autres domaines.

Interprétation du chinois: **Représentant gouvernemental, vice-ministre des Ressources humaines et de la Sécurité sociale** – Je viens d'entendre des déclarations de nombre de représentants tripartites qui ont indiqué comprendre et soutenir la Chine et ses mesures gouvernementales. Leurs analyses sont objectives et factuelles; le gouvernement de la Chine les remercie et leur exprime sa gratitude.

Ce faisant, nous pensons qu'ont été portées des allégations infondées que nous rejetons vivement, par exemple par la CSI et plusieurs délégués. Certains représentants n'ont pas suivi les procédures élémentaires de la Conférence et ont transformé cette enceinte solennelle en une tribune pour un spectacle politique. Leurs déclarations n'ont rien à voir avec la discussion d'aujourd'hui et sont infondées. Nous les contestons avec fermeté.

J'invite à présent ma collègue du Xinjiang à préciser certains faits.

Interprétation du chinois: **Autre représentante gouvernementale** – Je travaille au centre du service de l'emploi public au Xinjiang. Je suis née et j'ai grandi au Xinjiang. Je tiens à répondre à certaines questions posées.

Tout d'abord, s'agissant du travail prétendument forcé au Xinjiang: je ne comprends pas, car le travail forcé n'a absolument rien à voir avec l'examen actuel par la commission. Toutefois, je répondrai brièvement sur ce sujet. La loi sur le travail, la loi sur les contrats de travail, la loi sur la promotion de l'emploi et le règlement de l'inspection du travail, ainsi que d'autres lois et règlements de la Chine, interdisent clairement le travail forcé. Les droits et les intérêts des travailleurs sont protégés par la sanction de la pratique du travail forcé et l'engagement de poursuites contre les personnes qui se rendent coupables de telles pratiques, conformément à la loi. Il n'y a pas de travail prétendument forcé au Xinjiang.

Ces dernières années, sous le prétexte de la protection des droits de l'homme, certains pays et organisations ont boycotté les produits du Xinjiang et sanctionné les entreprises du Xinjiang en affirmant qu'il y a du travail forcé. De ce fait, les travailleurs du Xinjiang, en particulier ceux qui appartiennent à des minorités ethniques, ne peuvent pas trouver d'emploi, perdent les moyens de gagner leur vie et risquent de retomber dans la pauvreté. Ces situations restreignent les possibilités d'emploi des travailleurs du Xinjiang, en particulier les travailleurs des minorités, ce qui revient à une discrimination dans l'emploi et viole les prescriptions fondamentales anti-discrimination de la convention. Cela va également à l'encontre du concept d'action centrée sur l'humain, tel qu'avancé par la Déclaration du centenaire de l'OIT. Cela ne contribue en aucune manière à une reprise économique et sociale inclusive, durable et résiliente.

La deuxième partie de mon intervention concerne ce qui serait un «camp de rééducation». Laissez-moi vous dire que le prétendu «camp de rééducation» ou «camp d'internement» n'existe pas. À une époque, l'activité terroriste a considérablement porté préjudice à la vie productive normale de la population du Xinjiang. Dans la lutte contre le terrorisme et la déradicalisation, le gouvernement a établi, conformément à la loi, des centres de formation professionnelle et éducative. Il n'y a intrinsèquement pas de différence entre un centre de déradicalisation, un centre de correction collective et des programmes de transformation et de désengagement dans de nombreux pays. Il ne s'agit absolument pas de camps prétendument de rééducation.

En octobre 2019, tous les élèves de ces centres de formation ont décroché un diplôme. Permettez-moi de souligner que le centre de formation éducative améliore la capacité des élèves à utiliser la langue nationale courante et leur employabilité et qu'il renforce leur sentiment patriotique, leur conscience civique et leur connaissance des règles de droit.

Certains diplômés ont décidé de candidater à des emplois de leur choix, d'autres de monter leur entreprise; d'autres encore ont trouvé un emploi avec l'aide du gouvernement. En résumé, tous ont une vie stable.

Le troisième point que je vais aborder concerne la déradicalisation. L'extrémisme détruit l'harmonie religieuse, crée la haine ethnique et porte grandement préjudice à l'harmonie sociale et à la stabilité. Permettez-moi de poser la question suivante à tous les délégués ici présents: dans votre pays, l'incitation à la haine ethnique est-elle autorisée? À ceux qui se voilent la face à dessein et défendent les terroristes: réfléchissez à votre situation. La haine et le terrorisme ne sauraient être autorisés dans aucun pays. Veuillez ne pas appliquer deux poids, deux mesures.

En outre, s'agissant de la politique de transfert d'emplois, les travailleurs du Xinjiang ont le droit de se rendre dans d'autres parties du pays. Les travailleurs de toute la Chine sont libres de décider où ils souhaitent chercher un emploi et les travailleurs du Xinjiang ne font pas exception. Le Xinjiang a mis sur pied un système complet de services publics de l'emploi par lequel des informations sur les postes vacants et la rémunération, ainsi que d'autres services de conseils en matière d'emploi, sont gratuitement fournis. Le droit au libre choix et à la préférence personnelle est pleinement respecté et nul n'est en aucun cas tenu de prendre un emploi politique ou un emploi à un endroit précis.

En dernier lieu, s'agissant des interventions du Canada et de l'Australie, permettez-moi de vous dire que vous n'êtes pas en position de représenter la justice. À une époque, des millions d'aborigènes vivaient au Canada et en Australie. Deux cents ans ont passé. Aujourd'hui, où sont leurs descendants? La science a progressé mais leur population a cependant diminué au point d'être quantité négligeable. Ces personnes sont au niveau le plus bas de la société, exposées à la pauvreté et à la discrimination.

À l'honorable ambassadrice des États-Unis: je vous prie, avant tout, de demander à votre gouvernement de ratifier la convention.

Interprétation du chinois: **Représentant gouvernemental, vice-ministre des Ressources humaines et de la Sécurité sociale** – L'emploi est fondamental pour le bien-être des populations. Il est un soutien essentiel du développement économique. Le gouvernement chinois adhère en permanence à une approche centrée sur le peuple en donnant la priorité à l'emploi dans le développement économique et social. Par la promulgation et la mise en œuvre d'une série de textes de loi, de réglementations et de mesures de politique, le gouvernement chinois garantit dans les faits que les travailleurs jouissent pleinement des droits à l'égalité dans l'emploi, de l'égalité de possibilités dans l'emploi et la profession et de l'égalité de traitement.

Depuis qu'il a ratifié la convention nº 111, le gouvernement chinois a, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, concrétisé dans la pratique diverses dispositions de la convention. Les réalisations de la Chine en matière de promotion de l'équité dans l'emploi et de la protection des droits et des intérêts au travail sont évidentes à tous égards.

Toutes les zones de Chine habitées par des minorités ethniques, dont le Xinjiang, connaissent un développement économique et social rapide. La Chine a atteint l'objectif de réduction de la pauvreté de l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable dix ans avant la date prévue. En 2018, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies a confirmé les efforts et les réalisations du gouvernement chinois dans la mise en œuvre de la Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Le gouvernement chinois va poursuivre la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi centrée sur le peuple afin d'accroître encore un emploi de plus grande qualité. La promotion de l'emploi figure clairement dans le 14e Plan quinquennal de développement social et économique dont il fait partie intégrante de la macrostratégie. Nous avons toujours donné la priorité à la promotion de l'emploi et au développement économique et social, qui constituent des garanties essentielles pour les moyens d'existence de la population. La stabilisation et l'expansion de l'emploi sont donc un objectif prioritaire de la direction globale.

Un autre point est celui de la promotion de l'égalité de chances en matière d'emploi, laquelle est essentielle pour débloquer les canaux de mobilité sociale et tirer le meilleur parti de la main-d'œuvre et des talents. Un regain d'effort est nécessaire pour éliminer la discrimination dans l'emploi fondée sur l'ascendance ethnique, la race, le genre et autres particularismes. Tous les droits méritent d'être protégés et des mesures spéciales sont prises pour protéger les droits des femmes. À titre d'exemple, des mesures de soutien sont constamment prises pour permettre aux femmes qui ont vu leur emploi interrompu à cause d'une naissance de conserver leur emploi. Toutes les plaintes pour discrimination sont traitées dans le respect de la loi. Avec 746 millions de personnes occupant un emploi, la Chine contribue de manière exceptionnelle au contexte mondial de l'emploi. J'invite sincèrement chacun d'entre vous à visiter la Chine, vous rendre compte et ressentir la force des gens dans les zones à minorité ethnique, y compris au Xinjiang. Nous sommes déterminés à poursuivre sans relâche la mise en application de la convention nº 111.

Nous rejetons les accusations préconçues, dépourvues de pertinence et de fondement et nous rejetons aussi avec force la demande d'une mission tripartite faite par certains représentants. Je voudrais vous inviter tous à venir au Xinjiang pour vous rendre compte par vous-mêmes que la population a réalisé son autocroissance, a augmenté les revenus des familles et vit heureuse grâce à des emplois productifs. Mon gouvernement est disposé à maintenir la communication avec la commission d'experts sur des questions pertinentes.

Membres travailleurs – Le gouvernement de la Chine détiendrait plus d'un million d'Ouïghours et membres d'autres minorités musulmanes dans des prisons et des camps d'internement du Xinjiang en raison de leur origine ethnique et de leur religion. L'origine ethnique et la religion ne peuvent être des motifs d'inégalité de traitement et cette situation tombe sous le coup de la convention. Malgré les démentis farouches du gouvernement quant à l'existence de camps d'internement et au recours au travail forcé de travailleurs ouïghours en détention, il ne fait guère de doute qu'il s'agit d'un programme centralisé de travail forcé à une échelle massive, fondé sur les identités religieuses et ethniques des victimes. Cette situation ne peut durer un jour de plus.

Je dois répéter que personne ici n'est hostile à la Chine. Ce qui nous préoccupe vivement, c'est la politique d'un gouvernement en particulier qui viole les principes à la base de cette organisation et les obligations qu'il a librement contractées en tant que Membre apprécié de l'OIT.

Nous notons bien que le gouvernement de la Chine prévoit de déposer les instruments de ratification des deux conventions sur le travail forcé, les conventions nos 29 et 105. C'est une bonne nouvelle qui doit être suivie de l'assistance technique du Bureau pour qu'il soit donné pleinement effet à la convention nº 111. Cela implique de mettre un terme à l'inégalité de traitement de toute une population et de permettre à cette population de suivre l'emploi qu'elle choisit librement. Une politique gouvernementale délibérée s'impose d'urgence pour empêcher d'autres torts irréparables envers la population.

À la lumière de ce qui précède, nous exhortons le gouvernement de la Chine à cesser immédiatement toute mise au travail forcé de la population ouïghoure; à arrêter immédiatement le harcèlement du peuple ouïghour, que ce soit par comportement physique, verbal ou non-verbal inspiré par l'origine ethnique ou la religion; à adopter des politiques nationales et régionales destinées à éliminer toute distinction, exclusion ou préférence générant une inégalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, en particulier vis-à-vis de la population ouïghoure; à abroger les réglementations et autres politiques imposant des obligations de déradicalisation à des entreprises et des organisations syndicales et empêchant ces entreprises et organisations syndicales de jouer le rôle qui est le leur dans la promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession; à modifier les politiques nationales et régionales pour faire en sorte que les activités d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et les services de placement aient pour finalité d'assister les minorités ethniques et religieuses dans le développement et l'utilisation de leurs capacités pour travailler au mieux de leurs intérêts et conformément à leurs propres aspirations; à modifier les dispositions réglementaires nationales et régionales dans un but de réorientation du mandat des centres de formation professionnelle et d'éducation, en abandonnant la rééducation politique basée sur la détention administrative; à abroger le livre blanc de 2019 sur l'éducation et la formation professionnelles au Xinjiang; et à mettre son cadre légal en conformité avec la convention, notamment par l'interdiction de toutes les formes de harcèlement sexuel et de violence.

Nous prions instamment le gouvernement de la Chine de solliciter une assistance technique afin de satisfaire aux obligations découlant de la convention.

Nous avons entendu plusieurs appels à l'envoi d'une mission tripartite de haut niveau et les membres travailleurs peuvent appuyer ces appels afin que le problème soit exposé dans toute son ampleur et que l'assistance appropriée soit fournie.

Membres employeurs – Les membres employeurs ont écouté très attentivement les vues de tous les participants à la discussion d'aujourd'hui sur l'application de la convention par la Chine, tant en droit que dans la pratique.

À cet égard, nous prenons note avec satisfaction de l'intention que la Chine a manifestée de déposer l'instrument de ratification de la convention nº 29. Nous prenons également bonne note des déclarations du représentant gouvernemental qui fait état de la volonté de la Chine d'accueillir la visite d'une mission de l'OIT, afin de mieux comprendre la situation sur le terrain en Chine en ce qui concerne les questions soulevées.

Nous prenons également bonne note du fait que le représentant gouvernemental est ouvert à la poursuite du dialogue et de l'engagement avec l'OIT.

Les membres employeurs, ayant dûment pris en considération les informations incluses dans les observations de la commission d'experts et les présentations des participants aujourd'hui, et ayant examiné attentivement les informations fournies par le gouvernement en réponse à ces graves allégations, proposent ce qui suit. Nous encourageons le gouvernement: à inscrire une définition claire et complète de la discrimination dans la législation du travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives; et à revoir ses politiques nationales et régionales en vue d'éliminer toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de supprimer ou de compromettre l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et de profession, afin de se conformer à ses obligations au titre de la convention nº 111.

En outre, les membres employeurs recommandent au gouvernement d'abroger les dispositions de la région autonome ouïghoure du Xinjiang qui imposent des obligations de déradicalisation aux entreprises et aux syndicats, et qui empêchent les entreprises et les syndicats de jouer respectivement leur rôle dans la promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance nationale, la religion ou l'opinion politique.

Les membres employeurs recommandent au gouvernement de réviser les politiques nationales et régionales, afin de garantir que les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement servent à aider les minorités ethniques et religieuses à développer et à utiliser leurs capacités de travail dans leur meilleur intérêt et conformément à leurs aspirations, compte tenu des besoins généraux de la société.

Les membres employeurs recommandent au gouvernement de modifier les dispositions réglementaires nationales et régionales de façon à réorienter le mandat des centres d'éducation et de formation professionnelles, afin que leur mandat passe de la rééducation politique fondée sur la détention administrative à la réalisation des objectifs énoncés à l'article 3 de la convention, et qu'ainsi il soit axé sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement, sans discrimination, dans l'emploi et la profession.

Les membres employeurs recommandent également au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises en application de la politique visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans les activités de formation professionnelle déployées dans les centres d'éducation et de formation professionnelles du Xinjiang.

Les membres employeurs recommandent au gouvernement d'indiquer les mesures prises pour assurer le respect de la politique destinée à promouvoir l'égalité de chances et de traitement, spécifiquement pour la minorité ouïghoure et les autres groupes ethniques, turcs ou musulmans lorsqu'ils cherchent à accéder à l'emploi, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la province autonome ouïghoure du Xinjiang.

Enfin, en ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement des minorités ethniques, y compris dans la fonction publique, les membres employeurs notent en particulier que la commission d'experts a demandé au gouvernement de continuer à fournir des informations sur les mesures prises pour promouvoir ce domaine, et sur les efforts qu'il déploie pour agir avec les partenaires sociaux afin de concevoir et de mettre en œuvre ces mesures.

La commission d'experts a également demandé au gouvernement de communiquer des informations sur la situation actuelle dans l'emploi des diverses minorités ethniques et religieuses à l'intérieur et à l'extérieur des régions autonomes, y compris des données sur l'emploi, ventilées par sexe et par ethnie, dans la fonction publique. Nous tenons à indiquer spécifiquement que nous soutenons ces demandes et nous encourageons le gouvernement à se conformer sans plus tarder aux demandes de la commission d'experts.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des déclarations orales et écrites faites par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a déploré toutes les mesures répressives à l'encontre du peuple ouïghour, qui ont un effet discriminatoire sur les possibilités d'emploi et le traitement de cette minorité religieuse et ethnique en Chine, en plus d'autres violations de ses droits fondamentaux.

La commission a fait part de sa profonde préoccupation quant aux efforts déployés par le gouvernement pour imposer aux employeurs et aux organisations de travailleurs des responsabilités en matière de «déradicalisation».

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **cesser immédiatement toute pratique discriminatoire, notamment par l'internement ou l'emprisonnement, à l'encontre de la population ouïghoure et de toute autre groupe ethnique minoritaire, pour des motifs ethniques et religieux, à des fins de déradicalisation;**
- **cesser immédiatement le harcèlement racial du peuple ouïghour, notamment tout comportement s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement ou tout autre comportement fondé sur l'ethnie et la religion, qui portent atteinte à sa dignité et créent un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant;**
- **adopter des politiques nationales et régionales en vue d'éliminer toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour détruire ou d'altérer l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, notamment à l'égard de la population ouïghoure;**
- **réviser les dispositions du règlement de la région autonome ouïghoure du Xinjiang, ainsi que les autres lois, règlements ou politiques, qui imposent aux entreprises et aux syndicats des obligations en matière de déradicalisation et qui empêchent les entreprises et les syndicats de jouer leur rôle respectif dans la promotion de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination;**
- **modifier les politiques nationales et régionales pour faire en sorte que les activités d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement servent à aider les minorités ethniques et religieuses à développer et à utiliser leur capacité de travail au mieux de leurs intérêts et selon leurs propres aspirations;**
- **modifier les dispositions réglementaires nationales et régionales en vue de réorienter le mandat des centres de formation et d'enseignement professionnels afin qu'ils ne servent plus de centres de rééducation politique basés sur la détention administrative;**
- **mettre le cadre juridique existant en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail en totale conformité avec la convention et veiller à ce que les victimes de harcèlement sexuel aient un accès effectif aux mécanismes judiciaires et aux recours juridiques;**
- **modifier la loi sur le travail et la loi sur la promotion de l'emploi afin de les mettre pleinement en conformité avec la convention.**

La commission recommande au gouvernement d'accepter une mission consultative technique du BIT pour permettre à l'OIT d'évaluer la situation avec le soutien de la CSI et de l'OIE.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Interprétation du chinois: **Représentant gouvernemental** – Depuis 2020, la Chine fournit à la commission de nombreux rapports, en donnant des précisions et en faisant preuve d'une

grande sincérité, ce qui montre que nous sommes un Membre responsable de cette Organisation.

Malheureusement, la commission a acquis une conviction infondée à l'encontre de la Chine, et lui demande de mettre fin à des prétendues, et inexistantes, pratiques discriminatoires à l'égard des populations ouïghoures. Nous rejetons fermement ces pratiques. Conformément au premier chapitre de la Constitution chinoise, tous les groupes ethniques en Chine sont traités sur un pied d'égalité. Toute discrimination à l'encontre d'une ethnie est strictement interdite et, dans la pratique, nous défendons également l'égalité entre toutes les ethnies. Il n'y a donc pas de discrimination à l'encontre de quelque ethnie que ce soit.

En ce qui concerne l'application de la convention nº 111 par la Chine, il y a toujours une poignée de forces anti-chinoises qui manipulent cette question et formulent des critiques en recourant à la convention et à cette tribune. Voilà qui est très préoccupant. Depuis de nombreuses années, les mandants tripartites de la Chine collaborent avec les Membres de la commission et de l'Organisation. Malheureusement, la commission ne reconnaît pas les efforts actifs et les réalisations positives de la Chine.

Nous sommes prêts à renforcer notre action avec l'OIT pour maintenir notre communication avec la commission d'experts. Nous espérons sincèrement que tous les fonctionnaires et la commission d'experts pourront venir en Chine et formuler des commentaires impartiaux en se fondant sur des faits.

Djibouti (ratification: 1978)

Convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – Djibouti, étant membre à part entière de l'OIT, est respectueux des valeurs et principes qui guident cette institution, qui promeut le tripartisme et le dialogue social depuis plus d'un siècle. La République de Djibouti, qui est devenue membre de l'OIT en 1978, a ratifié 68 conventions internationales du travail et un protocole relatif à la convention du travail forcé, dont 12 ont été dénoncées. Au total, 51 conventions internationales sont en vigueur, dont 8 conventions fondamentales et 3 conventions prioritaires.

Avant de répondre aux commentaires de la commission d'experts, je voudrais souligner que le ministère du Travail a soumis les rapports des conventions internationales ratifiées par Djibouti conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT ou les informations pertinentes requises, le 15 mai 2022. Ce retard était indépendant de la volonté de mon département car le ministère du Travail était occupé dans la gestion de la crise sanitaire de notre pays. En effet, en mars 2019, le ministère du Travail a érigé les premières mesures gouvernementales pour lutter contre la propagation du COVID-19 dans le monde du travail.

Mon département, à l'instar des autres départements ministériels du gouvernement et sous la houlette de Son Excellence Monsieur le Président de la République, a initié également un certain nombre d'actions pour protéger les salariés et les employeurs dans cette période difficile. Il a été élaboré et mis en place un régime dérogatoire des relations de travail avec la signature par le Président de la République du décret nº 2020-063/PR/MTRA du 23 mars 2020 qui régit le marché du travail pendant la période de la pandémie. Il a également été élaboré et mis en œuvre l'arrêté 2020-049/PR/MTRA du 29 avril 2020 relatif aux conditions d'attribution

de l'indemnité compensatrice aux salariés et de l'allocation aux entreprises durant la pandémie. Ce nouvel arrêté avait pour objectif de sauver les emplois dans les entreprises du secteur privé touché par la crise du COVID-19. Il s'agit d'un effort sans précédent du gouvernement en période de paix pour maintenir les emplois dans le pays et éviter le chômage de masse.

Par ailleurs, au nom du ministère du Travail, je viens par la présente répondre devant la commission pour apporter des éléments d'informations sur la mise en conformité de l'observation adoptée par la commission d'experts concernant l'application par notre pays de la convention, notamment son article 1: adoption et mise en œuvre d'une politique active de l'emploi.

Pour se conformer à l'article précité, la République de Djibouti s'est dotée d'un cadre de programmation des politiques publiques intitulées «Vision 2035»; cela, pour mieux répondre aux aspirations des Djiboutiens et faire de Djibouti un pays émergeant à l'horizon 2035. Parmi les défis identifiés par cette vision, il y la résolution du problème crucial du chômage et la lutte contre la pauvreté.

Le gouvernement a également élaboré une nouvelle Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi (SCAPE) pour matérialiser ladite vision. Afin de mieux répondre aux défis et exploiter toutes les potentialités du pays, le gouvernement a élaboré le Plan national de développement (PND) 2020-2024, intitulé «Djibouti ICI», qui s'attachera à consolider les acquis de la SCAPE et du PND. Élaboré de manière participative et dans le cadre de la Vision 2035, le deuxième PND tient compte des engagements internationaux auxquels Djibouti a souscrit, notamment l'Agenda 2063 de l'Union Africaine et l'Agenda 2030 de l'ONU. L'objectif global est de faire de Djibouti «un pays stable, pacifique, propre, sécurisé et procurant un environnement serein pour les initiatives privées».

Par ailleurs, le pays s'est doté également en 2014 d'une politique nationale de l'emploi et d'un plan d'action opérationnel couvrant la période 2014-2019. En effet, le chômage des jeunes constitue un défi majeur pour le gouvernement. C'est dans ce cadre que le gouvernement de Djibouti a lancé le projet «Initiative pour l'Emploi» placé sous le haut patronage du chef de l'État, le 26 octobre 2020, qui prônait la création de 5 000 emplois en 2021, que la crise du COVID a rendus nécessaires, et qui a fixé les orientations politiques et décliné la méthodologie de travail pour atteindre les résultats escomptés de 5 000 postes d'emploi.

Dans cette optique, le ministère du Travail a organisé un forum combiné à une foire sur l'emploi regroupant toutes les parties prenantes afin de renforcer notre engagement en faveur de l'employabilité des jeunes avec l'appui du BIT, mais aussi du PNUD.

La foire et le forum sur «les initiatives pour l'emploi» devaient permettre d'installer un nouveau paradigme sur le marché de l'emploi et de faire naître des dynamiques ayant la capacité de réduire le chômage, dans une logique de création de l'emploi concertée et inclusive, et de doter le ministère d'une nouvelle stratégie de l'emploi.

C'est pourquoi, durant le Forum national de l'emploi, toutes les parties prenantes: le gouvernement, représenté par plusieurs ministères clés, le secteur privé, les partenaires sociaux, les partenaires techniques et financiers, le système des Nations Unies, mais aussi et surtout les jeunes eux-mêmes, ont pu échanger et se concerter sur comment accroître les opportunités de création d'emplois décents, en passant par des mesures à court, moyen et long termes, en actant des réformes nécessaires à la formation professionnelle et à l'apprentissage en vue de l'insertion professionnelle des jeunes, de l'emploi des personnes

handicapées et surtout de l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi sur le marché du travail.

L'objectif principal du forum national de l'emploi était de mieux orienter l'action publique en matière d'insertion professionnelle. Aussi, une nouvelle stratégie nationale pour l'emploi assortie d'un nouveau plan opérationnel (PAO 2020-2024) a été élaborée et se propose de relever le défi de l'emploi des jeunes, en mettant en commun toutes les forces disponibles, en s'engageant ainsi à améliorer l'intégration des jeunes dans le monde du travail à travers des actions concrètes à effet immédiat et à court terme.

Le forum a été également l'occasion d'aborder les grandes lignes d'un programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour Djibouti en conformité avec les priorités nationales et avec la fructueuse collaboration du BIT.

Rappelant que, au terme du forum sur l'emploi qui s'est tenu du 18 au 20 février 2021 au Palais du Peuple, une déclaration pour l'emploi issue d'une concertation avec les partenaires sociaux, la société civile et les agences du système des Nations Unies a été signée, officialisant ainsi l'engagement de toutes les parties prenantes au forum pour promouvoir le travail décent. Une copie de la déclaration a été envoyée à la commission d'experts. Dans le cadre de ce forum, les échanges avec les parties prenantes ont permis de dégager une vision commune sur les éléments prioritaires pour répondre aux défis de l'emploi. Les thématiques faisant l'objet du débat sont reprises dans la déclaration d'engagement pour l'emploi.

Enfin, il est important de souligner qu'à ce jour, grâce à la foire du projet «Initiative pour l'emploi», lancé en octobre 2020, près de 4 000 jeunes ont pu trouver de l'emploi sur la base des engagements de recrutement des entreprises. L'objectif initial de 5 000 emplois sera atteint cette année.

S'agissant de l'emploi des jeunes, je ne m'étendrai pas sur les détails de cette réponse qui a été envoyée à la commission d'experts le 15 mai 2022. Je voudrais simplement mettre en exergue que, pour mieux lutter contre le chômage des jeunes, le gouvernement a créé un fonds de garantie à hauteur de 89 millions de francs Djibouti spécifiquement destiné aux jeunes chômeurs qui veulent entreprendre.

Pour se conformer à l'article 2 de la convention: Collecte et utilisation des données sur l'emploi, il convient de noter que l'activité économique de la République de Djibouti est fortement dominée par le secteur tertiaire (services, transports, communications) dont l'essentiel est localisé à Djibouti ville.

Pour la période 2015-2019, le nombre des travailleurs est passé de 57 912 à 70 049 emplois, soit une progression de 20 pour cent. Les secteurs de service et de commerce détiennent à eux seuls plus de la moitié de création d'emplois pour cette même période. La source est la Caisse nationale de la sécurité sociale de Djibouti.

Par ailleurs, le pourcentage de la population en âge de travailler et ayant un emploi est pour les hommes 36,4 pour cent, alors que ce chiffre est inférieur à 12 pour cent pour les femmes en 2017. L'inflation en glissement annuel (décembre 2019 et 2018) était de plus de 3,3 pour cent. En 2022, l'inflation devrait rester mesurée, mais les prix des denrées alimentaires et de l'énergie pourraient exercer des pressions légères à la hausse.

Pour améliorer le système d'information sur le marché du travail et consolider les mécanismes permettant de lier ce système d'information à la prise de décisions en matière de politique d'emploi, il a été constaté lors du Forum national pour l'emploi que l'approche institutionnelle consistant à placer la direction de l'observatoire au sein de l'Agence nationale

de l'emploi, de la formation, de l'insertion professionnelle va à l'encontre des bonnes pratiques observées dans de nombreux pays de la région et que les structures d'observation de l'emploi nécessitent une certaine autonomie, garante de neutralité dans leurs observations, analyses et recommandations.

C'est pourquoi, dans le plan d'action opérationnel (PAO 2) (2020-2024) de la politique nationale de l'emploi (PNE), il a été jugé nécessaire de disposer d'un observatoire autonome, dynamique et efficace qui puisse, en fournissant des données et analyses, participer au suivi de la mise en œuvre de la PNE, améliorer la connaissance du marché du travail et de la formation à Djibouti, et documenter les évolutions quantitatives et qualitatives de la situation de l'emploi à Djibouti.

En tant qu'instrument technique d'appui à la prise de décisions, l'observatoire élaborera des indicateurs statistiques fiables sur le marché du travail, selon les standards internationaux sur des thématiques telles que les tendances de l'emploi, des salaires, la mobilité sectorielle ou l'évaluation des programmes de l'emploi.

Pour pallier le manque d'informations récentes sur l'emploi, nous lancerons en priorité une nouvelle enquête de la main-d'œuvre qui jettera les bases pour des enquêtes régulières, afin de commencer à obtenir des données longitudinales, ce qui nous permettra de nous rendre compte des effets de la politique de l'emploi et des autres politiques économiques sur le marché du travail. Pour ce faire, nous espérons pouvoir compter sur l'assistance technique du BIT.

Pour se conformer à l'article 3 de la convention: Collaboration des partenaires sociaux, bien évidemment, les partenaires sociaux ont été consultés dans le cadre du renouvellement de la politique nationale de l'emploi (2014-2024), et notamment son plan d'action opérationnel (2020-2024). Ces consultations ont été concrétisées par la signature d'une déclaration pour l'emploi, comme mentionné plus haut dans le texte.

Enfin, nous espérons avoir répondu à la préoccupation de la commission d'experts. Le gouvernement de Djibouti continuera à fournir à la commission d'experts les informations demandées en temps utile.

Membres travailleurs – C'est la première fois que la commission examine l'application de la convention par le gouvernement de Djibouti. Tout d'abord, nous notons avec regret que, depuis 2014, le gouvernement de Djibouti ne s'acquitte pas de ses obligations de faire rapport et que, par conséquent, la commission d'experts a été contrainte de répéter son observation à cinq reprises.

Dans ses commentaires, la commission d'experts a soulevé un certain nombre de questions, notamment l'absence d'une politique nationale de l'emploi et le manque d'informations sur le marché du travail. La commission d'experts a demandé aussi un complément d'information sur les résultats des stratégies appliquées pour promouvoir l'emploi des jeunes, et sur les mesures en place pour consulter les partenaires sociaux au sujet des politiques de l'emploi, comme le prévoit la convention.

La commission n'a pas reçu d'information sur l'application de la convention au cours des huit dernières années; qui plus est, cela semble être une pratique récurrente: le précédent rapport du gouvernement datait de 2008, ce qui a obligé la commission à répéter son observation deux fois dans ce cas. Ces antécédents devraient nous inciter à la vigilance. Nous insistons fermement sur le caractère fondamental du dialogue qui doit s'instaurer entre les États Membres et l'OIT, notamment en respectant scrupuleusement les obligations de faire rapport sur l'application des normes.

Ces manquements sont d'autant plus regrettables qu'il s'avère que le gouvernement continue de travailler en étroite collaboration avec le Bureau dans l'élaboration de politiques d'emploi et de plans d'action.

En décembre 2021, le ministère du Travail a présenté le Pacte de confiance national pour l'emploi, sous l'égide de plusieurs organisations internationales, dont l'OIT. Ce pacte est le dernier d'une série de plans d'action pour l'emploi que le gouvernement a récemment adoptés, notamment le Plan National de développement «Djibouti ICI», ainsi que la nouvelle politique nationale de l'emploi 2021-2024 et son plan d'action opérationnel (PAO-2). Ces dernières années, le gouvernement a déployé des initiatives pour l'emploi des jeunes.

Nous prenons note de ces politiques et initiatives mais nous regrettons qu'aucune information sur leur élaboration, leur adoption et leur mise en œuvre n'ait été communiquée à la commission d'experts dans le cadre de son contrôle régulier.

Se fondant sur ces documents d'orientation, le gouvernement de Djibouti a fixé des objectifs ambitieux pour stimuler l'emploi dans le pays, en particulier l'emploi des jeunes. Dans sa Vision 2035, le gouvernement a élaboré une politique de lutte contre le chômage des jeunes, et l'initiative pour l'emploi mentionnée précédemment visait à créer 5 000 emplois décents d'ici à 2021.

En outre, le pacte de 2021 définit des orientations stratégiques axées sur l'intégration professionnelle des jeunes, la réglementation du marché du travail, la formalisation de l'emploi, ainsi que la protection sociale universelle, en vue de créer 9 700 emplois d'ici à 2024. Le pacte vise également à mettre en place des mécanismes pour assurer à la population active, dont les réfugiés et les migrants en situation régulière, un revenu minimum suffisant pour satisfaire ses besoins fondamentaux.

L'adoption de ces plans d'action est louable mais il convient de souligner les nombreux défis que Djibouti doit relever. Selon les dernières données disponibles, en 2018 plus de 20 pour cent de la population vivait sous le seuil de pauvreté et le manque chronique d'emplois décents se traduisait par un taux de chômage de 47 pour cent. Pour les jeunes travailleurs, ce taux atteignait 73 pour cent.

Une étude du BIT de janvier 2021 confirme ces données et pointe plusieurs lacunes, notamment la généralisation du chômage et du sous-emploi, le taux de chômage vertigineux des jeunes et le manque d'informations sur le marché du travail. Les similitudes entre les conclusions de cette étude de 2021 et les commentaires de la commission d'experts sont frappantes et mettent en relief la persistance des problèmes soulevés il y a près de dix ans persistent. Par conséquent, les membres travailleurs appellent le gouvernement à redoubler d'efforts pour lutter contre les taux de chômage élevés dans le pays, en particulier chez les jeunes travailleurs, et à favoriser la création d'emplois décents, notamment par des initiatives pour renforcer les institutions du marché du travail. À ce sujet, nous demandons à Djibouti de prendre des mesures pour améliorer le système d'information sur le marché du travail et consolider les mécanismes reliant ce système aux processus de décision.

L'absence d'information du gouvernement conduit à se demander si ces plans d'action et stratégies pour l'emploi ont été élaborés et adoptés en pleine consultation avec les partenaires sociaux, comme le prévoit l'article 3 de la convention. Nous rappelons que la participation pleine et continue des partenaires sociaux est l'une des conditions du succès. Nous demandons au gouvernement d'engager le dialogue social sur la mise en œuvre des plans d'action actuels et sur l'élaboration et l'adoption de futures mesures.

Enfin, nous exhortons le gouvernement à respecter ses obligations de faire rapport.

Membres employeurs – Djibouti a ratifié la convention en 1978. Il s'agit d'une convention prioritaire de l'OIT qui, en substance, demande aux États Membres qui l'ont ratifiée de formuler et d'appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. La convention ne prescrit pas les moyens et les stratégies pour atteindre cet objectif, mais il faut reconnaître le rôle clé du secteur privé et de conditions favorables à l'entreprenariat et aux entreprises durables. Les employeurs veulent croire que la commission d'experts, dans ses prochaines évaluations de l'application de la convention par Djibouti, prendra dûment en considération l'importance d'un environnement favorable aux entreprises durables, comme le souligne la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

Le cas est examiné par la commission pour la première fois cette année mais la commission d'experts a déjà formulé six observations en 2014, 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021. Cette commission a également cité Djibouti en 2021 en tant que cas de manquement grave d'un gouvernement à ses obligations en matière de rapports. Nous notons également qu'en mars 2011 une mission de l'OIT a été chargée d'évaluer la coopération technique. À la suite de la mission, le gouvernement a réitéré son engagement à élaborer un programme pour le travail décent à Djibouti. Si le présent cas est soumis à cette commission, ce n'est pas pour examiner des lacunes importantes dans l'application en droit et dans la pratique de la convention par le gouvernement de Djibouti: le cas est soumis à cette commission parce que, comme la commission d'experts l'a observé à plusieurs reprises, Djibouti n'a pas soumis d'informations ni répondu aux demandes qui lui sont adressées depuis 2014 sur l'adoption et la mise en œuvre d'une politique active de l'emploi. Le fait que des gouvernements ne communiquent pas de réponses aux demandes ou observations de la commission d'experts limite considérablement la capacité qu'a cette commission, dans le cadre du système de contrôle de l'OIT, d'évaluer correctement s'il y a, ou non, conformité avec les conventions ratifiées. Parmi les obligations qui leur incombent en vertu de la Constitution de l'OIT, les gouvernements des États Membres doivent faire rapport et communiquer copie de leurs rapports aux représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il faut respecter cette obligation pour assurer la bonne mise en œuvre du tripartisme au niveau national. Par conséquent, les employeurs demandent au gouvernement de communiquer, au plus tard le 1er septembre 2022, ses réponses aux observations de la commission d'experts au sujet des articles 1, 2 et 3 de la convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de Djibouti.

Compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis les premières observations et demandes formulées en 2014 – c'est-à-dire il y a près de dix ans – nous demandons au gouvernement de communiquer les informations les plus récentes au sujet de son marché du travail, notamment dans les domaines suivants: progrès accomplis dans la finalisation d'une politique nationale de l'emploi; situation de l'emploi des jeunes; situation de l'emploi des femmes; adéquation de l'éducation et de la formation professionnelle aux besoins du marché du travail; mesures prises pour améliorer le système d'information sur le marché du travail; statistiques actualisées sur l'emploi; autres tendances importantes de l'emploi; et consultations avec les partenaires sociaux. Si des moyens insuffisants empêchent le gouvernement de se conformer à une convention en droit et dans la pratique, et de faire rapport à la commission d'experts en temps voulu et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, nous prions instamment le gouvernement de demander une assistance technique au BIT.

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence le poids du secteur privé, la valeur incontestable des petites et moyennes entreprises (PME) et l'importance des chaînes

d'approvisionnement mondiales. Des environnements propices aux entreprises ne constituent non pas l'objectif mais la base de la création d'emplois, de la croissance et du développement durable, y compris à Djibouti. Les entreprises djiboutiennes ont besoin que le gouvernement fasse ce que seuls les gouvernements peuvent faire, à savoir favoriser et créer des conditions favorables à la croissance et à la résilience du secteur privé, afin de créer des emplois productifs. Si les gouvernements ne créent pas ces conditions, il ne peut y avoir ni croissance ni création d'emplois productifs dans le secteur formel. Un environnement favorable aux entreprises est essentiel pour disposer de conditions stables, prévisibles et propices à l'investissement, à l'innovation et à l'emploi, éléments qui sont tous vitaux pour une reprise durable et créatrice d'emplois après la crise du COVID-19. Nous invitons donc aussi le gouvernement à fournir des informations à la commission d'experts sur les conditions qui sont favorables aux entreprises et donc à la création d'emplois à Djibouti.

Pour atteindre l'objectif du plein emploi, productif et librement choisi, tel qu'énoncé dans la convention, la productivité, la croissance et un environnement favorable aux entreprises sont indispensables pour créer des possibilités d'emploi. Cela ne sera possible qu'en investissant dans les possibilités d'emploi traditionnelles et entrepreneuriales. Ce sont les investissements qui sont décisifs. Or c'est précisément sur ces investissements que nous manquons le plus d'informations ici. Nous exhortons donc le gouvernement de Djibouti à développer davantage un environnement favorable aux entreprises pour créer des emplois et pour que, de la sorte, la communauté internationale puisse comprendre et appuyer cette action.

Membre travailleur, Portugal – Nous regrettons profondément que la commission d'experts n'ait pas reçu comme prévu le rapport du gouvernement, surtout au vu de la situation socio-économique du pays.

La convention a pour but de promouvoir les politiques de l'emploi et de réaliser ainsi le plein emploi. Djibouti l'a ratifiée en 1978. Disposer de données est important: sans données, il n'y a ni transparence ni responsabilisation. L'information est cruciale pour prendre les meilleures décisions et, de la sorte, faire reculer la pauvreté et décider de politiques macroéconomiques et sociales. Disposer de données est important aussi pour la justice sociale et la productivité et le développement, cela en créant des emplois décents. Des données sont essentielles enfin pour évaluer et mettre en œuvre des politiques qui aboutissent à la création d'emplois décents dans tous les secteurs de l'économie. Comment les partenaires sociaux peuvent-ils remplir leur rôle sans données précises? Nous souhaitons insister sur l'article 3 de la convention, qui exige de consulter les partenaires sociaux, afin qu'ils collaborent entièrement à l'élaboration des politiques de l'emploi et apportent le soutien nécessaire aux mesures. Recueillir et diffuser des données peut être difficile, mais il est extrêmement important de faire intervenir les partenaires sociaux dans le processus de décision. Si le gouvernement ne présente pas de rapport, les partenaires sociaux ne peuvent pas agir.

Par conséquent, nous demandons instamment au gouvernement de rendre compte de la manière dont il élabore et met déjà en œuvre les politiques et programmes publics destinés à promouvoir l'emploi productif des femmes et des jeunes, en vue de parvenir à l'égalité dans l'emploi. Dans cette optique, il est extrêmement important de communiquer des statistiques actualisées, ventilées par âge et par sexe, ainsi que d'autres données pertinentes relatives à la taille et à la répartition de la main-d'œuvre, à la nature et à l'ampleur du chômage et du sous-emploi, et à leurs tendances respectives.

Membre travailleur, Botswana – Je m'exprime sur ce cas pour proposer des solutions aux difficultés auxquelles sont confrontées non seulement Djibouti mais aussi la jeunesse

africaine en général, en raison du problème du chômage, qui pèse de plus en plus dans les sociétés.

Les bibliothèques regorgent d'ouvrages démontrant que le chômage a un profond impact sur les jeunes. Il nuit à leur développement psychologique et social et, dans certains cas, il est la cause de dépressions et de tendances suicidaires.

Plus important encore, l'absence d'emploi au cours des premières étapes de la vie est susceptible d'avoir, tout au long de la vie, des répercussions pour les jeunes, sur la stabilité de leurs revenus et de leur emploi, mais aussi de leur renvoyer une image négative d'eux-mêmes et, ainsi, de saper leur confiance et leur résistance face aux défis que comporte la vie en général, et de compromettre aussi les opportunités offertes par le marché du travail en particulier, plus tard au cours de la vie.

Par conséquent, non seulement les jeunes ne pourront pas acquérir les compétences de vie nécessaires pour canaliser leurs énergies dans la bonne direction, mais ils seront aussi plus enclins à la toxicomanie et aux stéréotypes négatifs, et donc incapables de passer de manière appropriée et positive à l'âge adulte.

Cela forge donc l'avenir de nos sociétés car, en parlant de la jeunesse, nous parlons aussi du fondement même de nos économies et de notre développement futur. Afin de mettre un terme à cette spirale de malaise social et de désespoir, nous demandons instamment au gouvernement de Djibouti, et par extension à tous les gouvernements africains, d'investir dans des projets qui créent de véritables emplois pour les jeunes et les autres chômeurs.

À cette fin, on pourrait créer une infrastructure à des fins d'autonomisation et de développement de l'esprit d'entreprise, qui aiderait les jeunes à trouver un emploi indépendant. Cette infrastructure pourrait viser les secteurs de la manufacture et de la transformation, ainsi que l'agriculture. Il faudrait alors une politique volontariste pour que les jeunes aient les moyens nécessaires, ainsi qu'une formation et des ressources financières, en leur donnant progressivement accès à ces ressources mais dans une mesure limitée de façon à ce que cette politique couvre un grand nombre de jeunes occupant ou non un emploi. Il faut aussi des investissements productifs. Toutefois, pour investir dans la jeunesse, une infrastructure ne suffit pas. Étant donné que les jeunes manquent d'expérience, il faut aussi prévoir des mesures constantes de suivi et d'évaluation pour identifier les lacunes et, le cas échéant, apporter le soutien nécessaire.

Il faut aussi dispenser une formation continue sur l'entrepreneuriat et les compétences essentielles, afin de renforcer la confiance et la résilience face aux défis constants que la vie comporte.

En conclusion, nous soulignons que tout ce qui précède doit être fait dans un cadre favorisant le dialogue social, et que les représentants des jeunes doivent participer aux décisions.

Membre travailleur, Argentine – Au sujet de ce cas, nous évoquerons des arguments que partagent les centrales syndicales américaines. Le premier aspect qui attire notre attention et qui mérite nos plus vives critiques, c'est que Djibouti n'a pas respecté son obligation constitutionnelle d'envoyer le rapport sur l'application de la convention, ce qui a fait l'objet d'observations de la commission d'experts.

Il s'agit là d'un mépris flagrant de ses engagements fondamentaux envers l'OIT, qui, outre sa gravité, rend difficile l'examen du cas puisque les dernières données fournies sur l'emploi

remontent à 2014. Cela montre que, manifestement, le gouvernement ne collabore pas avec les instances tripartites, tripartisme qui distingue l'OIT dans le système des Nations Unies.

Cette absence de rapports remet en question, à notre avis, la volonté du gouvernement de trouver une solution au problème du non-respect de la convention. Pour l'essentiel, le pays ne dispose pas d'un plan national pour l'emploi et il n'a pas tenu son engagement de mettre en œuvre un programme de travail décent.

Fondamentalement, un plan pour l'emploi devrait au moins articuler la formation professionnelle avec les exigences du système productif en termes de qualifications et de compétences, et devrait aussi prévoir un mécanisme public d'intermédiation sur le marché du travail, sans frais pour les personnes qui travaillent. Sans ces piliers d'une politique de l'emploi, les personnes sont livrées aux aléas du marché, ce qui les expose au chômage, à des revenus insuffisants et au risque d'une marginalisation sociale.

Par conséquent, nous partageons la préoccupation de la commission d'experts que suscite l'incapacité du gouvernement de mettre en œuvre une politique de l'emploi au sens de l'article 1 de la convention, c'est-à-dire une politique ayant pour objectif essentiel de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Cela semble démontrer qu'il ne considère pas cet aspect comme un facteur essentiel de ses politiques macroéconomiques destinées à faire reculer la pauvreté.

En résumé, dans le cas de Djibouti, la recherche d'un travail décent requiert un dialogue tripartite à tous les niveaux, des informations précises sur la situation de l'emploi, et la volonté politique de réaliser l'objectif qui est de faire de l'emploi un instrument pour lutter contre la pauvreté.

Membre travailleur, Niger – J'interviens au nom de l'Organisation des syndicats de l'Afrique de l'Ouest. Lorsque nous parlons de l'importance d'une politique nationale de l'emploi, nous devons comprendre que, quel que soit le type de lieu de travail ou d'entreprise que nous dirigeons, les politiques sont essentielles, car elles aident à clarifier et à renforcer les normes attendues des employés dans toutes les relations professionnelles ainsi qu'à aider les employeurs à gérer leur personnel de manière efficace et équitable.

Alors que, pour une nation, il est très important de réglementer la création d'emploi, en tant que syndicat, la politique de l'emploi a la primauté dans le développement et le fonctionnement du marché du travail national. Il est tout aussi important que la politique nationale de l'emploi vise à promouvoir l'Agenda du travail décent ainsi que la promotion et l'application des normes internationales du travail et la protection sociale et des droits fondamentaux des travailleurs.

Compte tenu du niveau de pauvreté de Djibouti, une politique nationale de l'emploi doit être considérée comme une priorité. En outre, une politique nationale de l'emploi reconnaît le rôle du développement des compétences et définit le cadre. Elle renforce la capacité des travailleurs à s'adapter aux demandes changeantes du marché et à bénéficier de l'innovation et des investissements dans les nouvelles technologies, l'énergie propre, l'environnement, la santé et les infrastructures.

Nous voulons donc exhorter la commission d'experts et l'OIT à ne pas se lasser d'amener le gouvernement de Djibouti à faire le nécessaire en lui apportant l'appui technique, institutionnel et matériel. Nous soulignons que le gouvernement devrait renoncer à son programme d'enseignement pour se concentrer sur une éducation et une formation de qualité. Il ne fait aucun doute que l'enseignement et la formation technique et professionnelle

doivent refléter les nouvelles réalités. Nous accueillerons favorablement le soutien de l'OIT au pays pour redynamiser ses efforts en matière de création d'emplois.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement de Djibouti a pris note des observations et des recommandations de cette honorable commission.

Comme nous l'avons dit dans notre déclaration au cours de la discussion du cas, nous connaissons des difficultés dans la collecte des données statistiques sur le marché du travail. Notre gouvernement poursuivra ses efforts. Cette année, nous comptons redynamiser l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ) autour d'axes d'action prioritaires.

Le premier axe d'action est la redéfinition de l'ancrage institutionnel et organisationnel de l'ONEQ afin de le rendre conforme aux bonnes pratiques internationales. Le second axe d'action portera sur la réalisation effective des fonctions de l'observatoire. Pour qu'un observatoire de l'emploi remplisse ses fonctions, il est important qu'il soit opérationnel à trois niveaux: la collecte d'informations; le traitement et l'analyse de ces informations; et enfin la diffusion de ces analyses.

Pour la collecte d'informations, l'observatoire devra établir des conventions et des partenariats avec des institutions clés à Djibouti. Il s'agit en premier lieu de renouveler le partenariat existant avec l'Institut national de la statistique de Djibouti en ce qui concerne la tenue d'enquêtes statistiques, puis d'en établir de nouveaux avec d'autres administrations telles que l'Université de Djibouti et la Caisse nationale de sécurité sociale, et j'en passe.

En ce qui concerne l'échange de données administratives, des partenariats techniques devront également être établis entre partenaires de développement et bailleurs de fonds. Il s'agira ensuite de définir les besoins techniques et humains de l'observatoire et de remplir ces besoins y inclus son réseau de correspondants, tel que prévu par les décrets d'application de cette institution. En parallèle à la mise en place du réseau de correspondants, l'observatoire devra réaliser des études d'identification des besoins de ses partenaires afin de renforcer sa position d'interlocuteur principal dans le domaine de la formation sur le marché du travail.

Comme je l'ai déjà dit dans ma déclaration d'ouverture, pour pallier le manque d'information récente, nous lancerons en priorité une nouvelle enquête de la main-d'œuvre qui jettera les bases pour des enquêtes régulières afin de commencer à obtenir des données longitudinales, ce qui nous permettra de nous rendre compte des effets de la politique nationale et des autres politiques économiques sur le marché du travail.

Je ne cesserai également de répéter que Djibouti a élaboré une politique nationale de l'emploi en 2014 qui a une durée de dix ans (2014-2024). Le plan d'action opérationnel 2014-2018 sur quatre ans a été envoyé à la commission d'experts. Bien sûr, nous regrettons le fait que nous n'avons pas envoyé les éléments d'information demandés à l'honorable commission d'experts et, encore une fois, nous demandons l'assistance technique du BIT.

Le gouvernement prendra également toutes les mesures nécessaires pour mettre pleinement en œuvre les recommandations de cette honorable commission. Je tiens à remercier à nouveau les partenaires sociaux et les gouvernements pour leur discussion constructive de notre cas et pour leur soutien.

Je ne saurais terminer mes propos sans également parler de l'amélioration du climat des affaires à Djibouti. Bien évidemment, des réformes ont été engagées au cours des dernières années. Notre pays a occupé une place honorable dans le classement de «Doing Business», en progressant de 55 rangs pour arriver à la 99e place. Ceci démontre la volonté du

gouvernement de développer le secteur privé dynamique et innovant, car ce secteur reste un déterminant de développement économique et pourvoyeur d'emplois durables. Enfin, nous prenons note des commentaires et de la conclusion de la commission d'experts.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement de Djibouti pour ses commentaires détaillés, ainsi que tous les autres orateurs pour leurs interventions.

Comme nous l'avons indiqué dans nos remarques liminaires, notre groupe note avec regret que le gouvernement de Djibouti ne s'acquitte pas de ses obligations en matière de rapports. Nous soulignons une fois de plus l'importance de maintenir le dialogue entre les États Membres et la commission d'experts afin d'assurer un contrôle régulier des mesures prises pour mettre en œuvre la convention et, le cas échéant, de corriger le tir.

Nous saluons les efforts que le gouvernement déploie pour remédier à la situation de chômage et de sous-emploi, situation généralisée qui sévit depuis longtemps dans le pays. Nous notons aussi que le gouvernement affirme que les partenaires sociaux ont été consultés lors de l'élaboration des initiatives actuelles ou de celles qui seront mises en œuvre à l'avenir. Toutefois, manifestement, beaucoup reste à faire. Plus d'un cinquième de la population vit toujours sous le seuil de pauvreté et les difficultés pour créer des emplois décents persistent, en particulier pour les jeunes travailleurs.

Nous appelons le gouvernement à redoubler d'efforts pour lutter contre les taux de chômage élevés dans le pays et pour favoriser la création d'emplois décents, notamment en prenant des mesures pour renforcer ses institutions du marché du travail. Les partenaires sociaux doivent participer pleinement à l'élaboration, à la mise en œuvre et au réexamen des mesures. Nous demandons instamment au gouvernement de Djibouti de décrire en détail ces consultations dans ses prochains rapports, afin qu'il démontre pleinement le respect de l'article 3 de la convention.

Nous nous faisons l'écho de l'appel de la commission d'experts à une amélioration du système d'information sur le marché du travail et à la consolidation des mécanismes qui relient ce système à la prise de décisions sur la politique de l'emploi. Nous soutenons également sa demande au gouvernement de Djibouti de recueillir et de communiquer des données statistiques actualisées, ventilées par âge et par sexe, ainsi que toute autre donnée pertinente relative à la taille et à la répartition de la main-d'œuvre, à la nature et à l'ampleur du chômage et du sous-emploi et à leurs tendances respectives.

Membres employeurs – Les employeurs font bon accueil aux vues exprimées par les différents délégués sur ce cas et prennent également note des informations qu'a présentées à la séance d'aujourd'hui le représentant du gouvernement de Djibouti.

À l'instar de la commission d'experts, nous sommes profondément préoccupés par le fait que le gouvernement ne répond pas depuis longtemps aux demandes d'information, ce qui limite la capacité, et de la commission d'experts et de cette commission, d'évaluer efficacement si Djibouti respecte ses obligations en vertu de la convention. Par conséquent, nous demandons au gouvernement de communiquer, au plus tard le 1er septembre 2022, ses réponses aux observations de la commission d'experts, ainsi que les informations les plus récentes sur le marché du travail. Nous demandons également au gouvernement de fournir des informations sur les points suivants: progrès accomplis dans la finalisation d'une politique nationale de l'emploi; situation de l'emploi des jeunes; situation de l'emploi des femmes; adéquation de l'éducation et de la formation professionnelle aux besoins du marché du travail; mesures prises pour améliorer le système d'information sur le marché du travail; statistiques actualisées sur l'emploi; et informations pertinentes sur les conditions qui permettent aux

entreprises à Djibouti de créer des possibilités de plein emploi, productif et librement choisi pour les hommes, les femmes et les jeunes. Nous exhortons donc le gouvernement à consulter ses partenaires sociaux et à demander si nécessaire l'assistance technique du BIT.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec un profond regret que le gouvernement n'ait pas respecté ses obligations en matière de rapports.

La commission a pris note de la situation, de longue date, de chômage et de sous-emploi généralisés dans le pays.

La commission a noté avec préoccupation la persistance d'un niveau élevé de pauvreté, de chômage et d'informalité, en particulier parmi les femmes et les jeunes.

Tenant compte de la discussion, la commission prie instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces, urgentes et assorties de délais, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de:

- **adopter une politique nationale de l'emploi globale afin de promouvoir la création de possibilités de plein emploi, productif et librement choisi, au sens de la convention;**
- **redoubler d'efforts pour lutter contre les taux de chômage élevés;**
- **recueillir des informations sur la situation de l'emploi et fournir ces informations;**
- **renforcer les systèmes d'éducation et de formation professionnelle;**
- **améliorer le système d'information sur le marché du travail;**
- **consolider les mécanismes liant ce système d'information à la prise de décision dans le domaine de la politique de l'emploi;**
- **recueillir et communiquer des données statistiques actualisées, ventilées par âge et par sexe, ainsi que toute autre donnée pertinente sur la taille et la répartition de la main-d'œuvre, la nature et l'ampleur du chômage et du sous-emploi, et leurs tendances respectives.**

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

El Salvador (ratification: 1995)

Convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Prévoyance sociale – El Salvador est un Membre fondateur de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Nous

croyons aux valeurs et aux principes qui sous-tendent l'Organisation dont l'objectif principal est de parvenir à la paix dans le monde. Notre Constitution prévoit l'obligation de respecter les conventions internationales ratifiées. Par conséquent, en tant que gouvernement, nous respectons les normes internationales du travail et nous nous engageons fermement à les respecter progressivement.

Lors de la précédente Conférence, en juin 2021, la commission a formulé des conclusions que notre pays a adoptées et toutes les actions nécessaires ont été prises pour s'y conformer. Diligemment, notre gouvernement a mis en place le Conseil supérieur du travail (CST) dans le cadre d'un processus transparent et avec le soutien et le consentement des employeurs et des travailleurs qui ont désigné librement et indépendamment leurs représentants. De plus, l'OIT a vérifié et accompagné ce processus.

Notre gouvernement a clairement fait preuve de volonté politique et d'engagement à l'égard des organes de contrôle de l'OIT en recevant de manière tripartite la mission de haut niveau décidée par la commission. Même s'il revenait à l'État salvadorien d'accueillir la mission, conformément au calendrier et aux horaires convenus, nous avons décidé de le faire de façon tripartite et consensuelle avec le CST, ce que reflète le document que vous avez tous reçu. Lors de la visite de la mission, nous lui avons fourni, en toute transparence et avec diligence, toutes les informations qu'elle réclamait, comme le montre le rapport publié par la délégation.

De plus, il convient de noter que, tout au long de la semaine, votre serviteur, la vice-ministre et l'ensemble de la direction du ministère avons délaissé nos tâches ministérielles pour lesquelles nous avons été nommés et avons consacré tout notre temps à répondre directement à la mission de haut niveau, en lui accordant la priorité et l'intérêt dont fait preuve notre gouvernement.

Depuis la réception du rapport de la mission de haut niveau, le gouvernement salvadorien en a pris connaissance et a examiné avec un esprit constructif et de coopération multilatérale ses précieuses contributions, conformément au dialogue social, aux engagements tripartites et à la promesse d'un meilleur avenir professionnel et de ses avantages sociaux.

Toutefois, il n'y a selon nous aucune cohérence entre les conclusions du rapport de la mission de haut niveau et la décision d'inclure El Salvador sur la liste des cas individuels. Cette décision nous préoccupe au plus haut point, car elle ébranle la crédibilité, non la nôtre, mais celle d'une organisation internationale. Les délégués qui ont pris part à la mission ont constaté un climat constructif de dialogue social tripartite. Ils ont également constaté qu'El Salvador compte cinq instances tripartites, dont quatre sont opérationnelles et fonctionnent de façon continue depuis l'installation de notre gouvernement, de même qu'un processus de désignation des représentants des employeurs. S'il s'agissait d'établir des proportions en pourcentage, nous dirions alors que nous sommes conformes à 80 pour cent pour ce qui est du fonctionnement des espaces tripartites et que nous mettons tout en œuvre pour combler les 20 pour cent restants afin d'atteindre 100 pour cent de conformité avec la convention; telle est la raison pour laquelle la commission a décidé de nous inscrire sur la liste.

De plus, si ce pourcentage était un critère d'évaluation, combien d'autres pays figureraient sur la liste courte des cas individuels? Nous sommes parfaitement convaincus que, en appliquant un tel critère, un nombre considérable de pays n'obtiendraient pas le pourcentage de conformité de la convention qu'atteint El Salvador.

Cela démontre une contradiction claire et nette et, au final, le seul résultat est la perte de crédibilité d'une organisation, puisque aucun pays ne croira plus en un mécanisme de contrôle, comme une mission de haut niveau, à cause de la contradiction évidente que nous avons

décrite précédemment. Cela est d'autant plus étonnant que, dans certains pays voisins, à quelques kilomètres à peine de nos frontières, des dirigeants syndicaux sont intimidés, subissent du chantage, sont extorqués et assassinés lorsqu'ils tentent de s'organiser; pourtant ces pays ne figurent sur aucune liste susceptible de nuire à l'image de leur nation.

Compte tenu de cette double approche, notre conclusion en tant qu'État est que la commission ne procède manifestement pas à une analyse technique ou objective pour inclure un pays sur la liste et, pour le moment, il n'existe pas de processus clair permettant à toutes les parties d'avancer librement et directement leurs arguments, dont la vérification implique l'inclusion ou non sur une liste.

Nous voyons que des pays violent les droits au travail, répriment et affaiblissent la liberté syndicale de leurs secteurs productifs. Mais ils disposent d'équipes expérimentées pour plaider leur cause dans des instances comme celle-ci, et en particulier sur la scène internationale. Peut-être est-ce là notre problème majeur et notre plus grande faiblesse en tant que pays. El Salvador est fort en ce qui concerne le respect des droits des secteurs productifs, mais ne dispose pas des capacités de plaidoyer nécessaires dans l'arène internationale quand il s'agit de décider des pays à inscrire sur les listes.

Cette contradiction entre les conclusions de la mission tripartite de haut niveau et la décision de la commission de nous faire figurer sur la liste n'encourage en rien le progrès et est contraire à l'esprit constructif et de collaboration en méprisant l'existence de véritables espaces de dialogue social.

Compte tenu de ce qui précède, au nom du gouvernement salvadorien, je tiens à exprimer mon désaccord avec cette décision. Il est inouï que la commission n'ait pas tenu compte des conclusions de la mission tripartite de haut niveau que ce même organe de contrôle a envoyée, minimisant ainsi la crédibilité de ses membres. En outre, cette décision invalide les efforts accomplis en tant que mandant et la bonne volonté constatée par la commission.

C'est pourquoi nous estimons que la présence aujourd'hui de notre pays relève plus d'une décision politique que technique, ce qui serait tragique car indigne des instances de contrôle de l'OIT. Nous exhortons la commission à prendre ses distances autant que possible avec ce genre de manœuvres politiques qui nuisent à l'image des organes de contrôle de l'OIT, et à reprendre son véritable rôle historique dans la construction de la paix dans le monde qui est l'axe transversal de l'OIT.

Nous ne faisons pas partie de ceux qui ont pris le train en marche, mais nous sommes l'un des Membres fondateurs de l'OIT. Nous confirmons notre engagement à l'égard de cette Organisation; il est inébranlable malgré les imperfections humaines ou l'échiquier politique où les pions sont bougés de manière discrétionnaire par des individus qui ne viennent pas vérifier la situation sur place. La preuve en est que récemment notre pays, à l'initiative du Président Bukele, a ratifié cinq conventions pour répondre aux demandes des travailleurs, des demandes qui n'avaient jamais été entendues auparavant dans ce pays. En outre, El Salvador n'a jamais figuré sur des listes pour ne pas avoir ratifié des conventions. Malheureusement, parfois, la balance penche plus d'un côté que de l'autre. La ratification de ces conventions témoigne d'une réelle volonté politique de notre gouvernement de progresser dans l'adoption et le respect des normes internationales du travail dans des domaines tels que la sécurité sociale, la protection de la maternité, la négociation collective, la santé au travail et l'élimination de la violence dans le monde du travail. Mais ce n'est pas tout, d'autres ratifications sont envisagées, car nous croyons vraiment en l'OIT, même si certains organes agissent d'une façon qui n'améliorera pas son image.

Je conclus ici mon intervention, espérant que la commission tiendra compte de ces nouveaux éléments que la mission tripartite de haut niveau et la réalité dans notre pays confirment. Nous sommes dans une nouvelle étape de dialogue social tripartite, franc, hautement technique et durable, comme nous l'avons expliqué, et les partenaires sociaux sont présents. Ils pourront confirmer que telle a été notre démarche. Le dialogue tripartite doit être franc, sincère, continu et pérenne dans le temps, accompagné de la volonté de surmonter les défis, pas des défis auxquels nous avons été confrontés ou que nous avons décidé de relever, puisque notre gouvernement n'est en place que depuis trois ans, mais de grands défis historiques en matière de législation du travail dont nous avons hérité des gouvernements précédents, mais qui n'ont jamais été exposés sur la scène internationale ni n'ont même jamais justifié notre inscription sur la liste malgré d'importantes lacunes.

Membres travailleurs – On nous demande à nouveau d'examiner le cas d'El Salvador en ce qui concerne le respect de la convention nº 144. Depuis notre dernière réunion, les choses ont avancé. En effet, comme le gouvernement vient de l'indiquer en réponse aux conclusions de la commission, le gouvernement a accepté de recevoir la mission tripartite de haut niveau, ce qui est donc à prendre en compte et qu'il faut saluer.

La mission qui a eu lieu en mai de cette année a fait un certain nombre de constatations intéressantes, notamment le fait que le CST est de nouveau opérationnel. Il a tenu plusieurs réunions et a notamment examiné la ratification de plusieurs conventions de l'OIT. Les problèmes concernant l'intégration de l'organisation des employeurs, l'Association nationale de l'entreprise privée (ANEP), semblent également en voie de résolution.

Cela étant, El Salvador ne figure pas sur notre liste cette année pour mettre en évidence ces domaines d'amélioration. En fait, trois problèmes persistent: les employeurs et les travailleurs doivent être représentés au sein du CST sur un pied d'égalité, ce qui signifie que les postes actuellement vacants au sein de l'instance doivent être pourvus dans les plus brefs délais; la procédure administrative requise pour la désignation des représentants des travailleurs est toujours compliquée, ce qui a pour conséquence d'entraver le fonctionnement normal du CST; enfin, un obstacle juridique rend encore plus compliqué le processus de nomination des travailleurs, le Code du travail imposant aux syndicats de renouveler la composition de leur comité directeur chaque année. D'une part, nous ne voyons pas la raison d'être de cette règle de renouvellement; d'autre part, elle constitue une forme d'ingérence dans le fonctionnement des organisations en question. Il convient de rappeler que l'article 3 de la convention dispose que les représentants doivent être librement désignés. À notre avis, la règle du renouvellement annuel est une violation de cette liberté.

Enfin, il convient de noter que, pour les organisations qui représentent les employeurs, la période de renouvellement est de deux ans. Il résulte de ces constatations que, malgré les progrès réalisés, le gouvernement ne se conforme toujours pas aux exigences de la convention.

Membres employeurs – Tout d'abord, j'aimerais remercier le gouvernement pour le rapport qu'il a présenté à la commission. Cependant, nous ne cachons pas notre inquiétude car c'est la cinquième fois consécutive que nous devons traiter cette question et que, sur le fond, la situation n'a pratiquement pas changé depuis son premier examen, d'autant plus que, selon le rapport de la commission d'experts, la situation s'est détériorée.

Inquiétude, car cette commission, en 2017, 2018, 2019 et 2021, a adopté des conclusions très concrètes qui comprenaient les mesures que le gouvernement devrait prendre pour mettre en œuvre la convention nº 144, une convention de gouvernance de l'OIT.

Je dois être bref, alors que ce cas est grave et urgent, marqué par des échecs répétés. J'invite donc les membres de la commission à consulter les rapports de la commission des années que je viens de citer.

Dans les antécédents du cas, des préoccupations sont manifestées aussi bien par la commission d'experts que par la présente commission et par les missions de contacts directs du Bureau. On y trouve aussi plusieurs demandes d'intervention urgente adressées au Directeur général par l'ANEP, l'organisation d'employeurs la plus représentative d'El Salvador, et par l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Et ce, en raison de l'ingérence du gouvernement dans l'administration et le fonctionnement de l'ANEP, des agressions commises contre ses dirigeants et des graves déficiences du fonctionnement du dialogue social et de la consultation tripartite dans des conditions très similaires à celles que, selon le rapport des experts et la réalité nationale, les organisations légitimes de travailleurs connaissent.

Lors de l'examen du cas en 2019, nous avons exprimé l'espoir sincère que le nouveau gouvernement, récemment entré en fonction, inverserait cette situation grave et assurerait ainsi la gouvernance du pays, la promotion de bonnes relations entre les partenaires sociaux et le gouvernement, et le respect des obligations découlant de la convention.

Il faut rappeler que, une fois adoptées les conclusions du cas en 2019, le représentant gouvernemental avait déclaré que ces conclusions feraient partie d'une liste de priorités pour le gouvernement. Ces déclarations encourageantes ont également été adressées à la mission de haut niveau qui a récemment visité le pays. Cependant, à notre grand regret, elles ne correspondent en rien aux actions du gouvernement. La situation s'est aggravée sur fond d'une détérioration générale des institutions démocratiques et d'un manque d'indépendance des pouvoirs, au détriment du système d'équilibre des forces et des mécanismes de contrôle, y compris l'autonomie nécessaire à l'organisation la plus représentative du secteur employeur de ce pays.

Dans un souci de clarté et pour l'information de tous, je vais communiquer des informations concrètes qui démontrent ce qui précède.

Tout d'abord, en septembre 2019, le gouvernement a institué le CST pour une période de quelques mois. Toutefois, il était interdit, selon un ordre du Président, de rencontrer les représentants de l'organisation patronale la plus représentative du pays. Il s'agissait donc plus d'une tactique du gouvernement pour donner l'apparence de respecter ce qui avait été demandé qu'une réelle intention de donner la priorité au fonctionnement du conseil.

Le gouvernement a mis son inefficacité sur le compte de la pandémie et de la suspension des activités, tout en saluant le dialogue social qui avait lieu par le biais d'autres instances et réunions. Il y a une contradiction.

Après cette activité apparente, le gouvernement a réactivé le CST en décembre 2021. Or les représentants des partenaires sociaux les plus représentatifs nient l'existence de consultations tripartites effectives ou d'un véritable dialogue social et affirment que le dialogue n'a lieu qu'avec des interlocuteurs proches du gouvernement, en violation des termes de la convention dans ses articles 1, 2 et 3.

Le gouvernement, une fois de plus, se cache derrière les apparences pour échapper aux organes de contrôle.

Je m'explique: lors d'un événement privé pour célébrer la fête du travail, le 1er mai de cette année, le gouvernement a annoncé, sans avoir consulté le CST, qu'il ratifierait cinq conventions par le biais de l'Assemblée législative, comme nous l'a dit le gouvernement. L'ANEP qui depuis

six mois participait, en faisant preuve de bonne volonté, aux réunions du conseil, a été surprise par cette annonce. Elle a immédiatement envoyé une lettre demandant au gouvernement de soumettre la ratification de ces conventions au CST pour consultation, conformément à la convention nº 144. Les propositions de l'ANEP ont été ignorées par le gouvernement et, le 16 mai – sans la consultation que prévoit l'article 2 de la convention précitée et les propositions dans ce sens, y compris la mission de haut niveau – l'Assemblée législative a ratifié les cinq conventions susmentionnées.

Nous ne remettons pas en cause la volonté souveraine de l'Assemblée législative de procéder à la ratification, mais il est grave que le gouvernement méconnaisse l'article 5 de la convention et les mécanismes de dialogue social et de consultation tripartite, y compris ce qu'il nous a présenté comme un protocole comportant des directives sur la procédure de soumission qu'il aurait récemment élaboré.

Deuxièmement, l'année dernière, en pleine Conférence, le gouvernement salvadorien a modifié les dispositions légales relatives aux 23 entités paritaires et tripartites par lesquelles le Président de la République s'arroge le pouvoir de nommer et de révoquer les directeurs qui représentent les organisations d'employeurs dans les conseils de direction de ces instances. Depuis son compte Twitter, le Président de cette nation, M. Bukele, a annoncé l'envoi des 23 projets de loi à l'Assemblée pour, je cite: «retirer l'ANEP des conseils de direction des organisations autonomes, afin que celles-ci se mettent véritablement au service du peuple». Depuis lors, le gouvernement a mené des actions déloyales en exigeant la démission des directeurs des organes tripartites et paritaires, dans certains cas sous la menace, et en nommant les directeurs conformément aux dispositions des 23 nouvelles lois modifiées, en violation flagrante de l'article 4 de la convention.

À cet égard, la commission d'experts prie instamment le gouvernement: «d'abroger toute disposition légale relative aux 23 entités autonomes susmentionnées accordant au gouvernement la possibilité d'intervenir dans la désignation des représentants des employeurs».

Troisièmement, deux mois après la prise de fonction, en avril dernier, du nouveau président de l'ANEP, le gouvernement n'a pas activé les espaces bipartites qui existaient avant que le Président de la République ne désavoue l'ancien président de l'ANEP. L'ingérence dans les élections des représentants en vue de la consultation tripartite et dans la délivrance des pouvoirs à l'ANEP constitue également une violation flagrante de la convention. La promesse du Président Bukele selon laquelle tout reviendrait à la normale après l'élection d'un nouveau président de l'ANEP ne s'est pas concrétisée. C'était une fausse promesse, un acte d'ingérence manifeste et une violation flagrante de l'indépendance de l'ANEP.

Quatrièmement, à ce jour, les employeurs ne participent pas pleinement au CST car le gouvernement n'a pas encore autorisé l'inclusion de trois organisations d'employeurs afin que les trois secteurs – gouvernement, travailleurs et employeurs – aient le même nombre de représentants. Cela montre que la convention n'est pas respectée, ni en droit ni dans la pratique. À cet égard, la commission d'experts a exhorté le gouvernement à veiller à la pleine reconnaissance du président de l'ANEP, de cette organisation d'employeurs la plus représentative dans le dialogue social et la consultation tripartite, ainsi que pour toute révision pertinente du règlement intérieur du conseil, ce qui n'a pas eu lieu. Les représentants des travailleurs ont également exprimé leur impuissance s'agissant de la reconnaissance de leurs représentants et de leur indépendance.

Et, enfin, cinquièmement, le gouvernement poursuit sans relâche une campagne de dénigrement contre l'ANEP à travers la radio, la télévision, la presse et les réseaux sociaux depuis le plus haut niveau, la présidence de la République.

Les faits présentés témoignent d'un mépris du dialogue social et du respect des obligations que le gouvernement salvadorien a souscrites lorsqu'il a ratifié la convention.

Comme vous pouvez le constater, il s'agit là de l'un des cas les plus graves de non-respect répété des conventions de l'OIT qu'El Salvador a ratifiées volontairement. Nous espérons que le gouvernement fondera le succès de cette participation, comme il l'a annoncé sur les réseaux sociaux, sur le respect de la convention et sur des actes concrets et des résultats vérifiables et pas seulement sur des paroles, qui malheureusement n'ont pas été tenues jusqu'à ce jour. Monsieur le Président, nous serons très attentifs à l'évolution de cette discussion.

Membre travailleur, El Salvador – Je m'exprime au nom des organisations de travailleurs d'El Salvador. C'est un honneur de m'adresser à cette commission. En tant que secteur travailleur, nous sommes convaincus de l'importance du dialogue social tripartite comme élément essentiel à la construction d'un pays plus juste, accompagnée de travail décent. Nous reconnaissons l'importance fondamentale de l'OIT et de son système de normes pour atteindre l'objectif de la justice sociale et de la paix au niveau mondial.

El Salvador est un pays qui a subi des injustices sociales, une répression et une inégalité qui nous ont conduits à un affrontement armé. Malgré la signature des accords de paix, les causes à l'origine du conflit n'ont pas été réglées. Après la guerre, nous avons été dirigés par des élites politiques qui ont appauvri notre pays, privatisé des secteurs essentiels et continué de réprimer les luttes syndicales et qui se sont enrichies en appauvrissant et en marginalisant la population.

Sous ces gouvernements, la mort de dirigeants syndicaux est restée impunie et le dialogue social s'est brisé. Pendant de nombreuses années, nous, travailleurs, n'avons pas réellement participé et les élites économiques prenaient les grandes décisions du pays.

Nous avons avancé et, en tant que secteur travailleur, nous avons ouvert des brèches grâce aux luttes que nous avons livrées. Notre participation s'est renforcée et a eu des effets sur les politiques publiques.

Nous accueillons avec satisfaction la mise en marche de mécanismes de dialogue et la relance du CST, après plusieurs années de paralysie. De toute évidence, la continuité et le renforcement de cet espace de dialogue tripartite, réclamés par le mouvement syndical pendant des années, nous permettront de conclure des accords importants qui donneront un élan aux relations professionnelles, qui nous permettront de réaliser davantage de droits et qui dynamiseront la croissance de la production dans le pays.

Nous nous félicitons du fait que le gouvernement a entendu les réclamations que nous portions depuis longtemps quant à la ratification de cinq conventions internationales importantes de l'OIT. Nous devons souligner que leur ratification a été encouragée par le mouvement syndical et menée à bien par le gouvernement. Il s'agit de la convention (nº 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; de la convention (nº 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; de la convention (nº 154) sur la négociation collective, 1981; de la convention (nº 183) sur la protection de la maternité, 2000; et de la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, récemment adoptée. Avec ces ratifications, nous, travailleurs, disposons d'un outil de lutte grâce auquel nous pourrons exiger des politiques publiques plus nombreuses et de meilleure qualité et des réformes du

cadre juridique conformes aux normes internationales, ce qui constitue un fait historique sans précédent dans le pays.

El Salvador fait face à nombre de défis importants en matière de droits au travail. Des années de gouvernements néolibéraux, contraires aux intérêts du peuple, ont démantelé les normes protectrices, durement restreint la liberté syndicale et légiféré en faveur de leurs intérêts, par exemple en instaurant des processus bureaucratiques dans le but de compliquer l'accréditation des organisations syndicales.

Nous avons des attentes favorables quant au processus politique actuel. Le mouvement syndical a présenté au gouvernement et au Congrès des propositions de réforme du Code du travail visant à l'aligner sur les dispositions de l'OIT. Nous nous trouvons actuellement dans une phase de dialogue actif qui montre des avancées sur la voie de la conclusion d'accords importants. Nous espérons parvenir rapidement à la version finale qui culminera par l'adoption des nouvelles lois.

Notre Code du travail et la loi sur la fonction publique ont cinquante ans. Ces normes sont quasiment obsolètes. Il est temps de les mettre à jour.

En tant que secteur travailleur, nous avons largement participé à la mission tripartite de haut niveau que la commission a nommée. Nous saluons l'ouverture et la bonne volonté du gouvernement au moment de recevoir cette mission et de participer de manière tripartite. Les recommandations de la mission montrent les avancées réalisées et les défis que le pays doit encore relever. Le plus important, c'est qu'elles montrent la perspective positive de dialogue social dans le pays.

En tant que secteur, nous demandons à la commission qu'elle puisse étudier les conclusions de la mission tripartite, dont les délégués ont pu constater les avancées accomplies et en prendre note. En effet, si la commission avait étudié le rapport de très bonne facture établi par la mission et lui avait accordé tout le crédit qu'il mérite, El Salvador n'aurait pas été inscrit sur la liste, sauf s'il existe d'autres intérêts, étrangers au renforcement du dialogue social.

En tant que travailleurs, nous espérons compter sur l'assistance technique du BIT pour avancer au sujet des réformes envisagées. Nous espérons également que le gouvernement respectera les engagements qu'il a publiquement pris et que les employeurs apporteront leur esprit de collaboration, en laissant de côté les égoïsmes mus par l'accumulation de richesses et les intérêts politiques. Nous ferons tout notre possible dans un esprit constructif, car c'est dans le dialogue social et la force des travailleurs que repose notre espoir de construire un pays plus juste.

Membre employeur, El Salvador – Nous avons pris note des explications que le gouvernement d'El Salvador a données aujourd'hui. Devant la commission, il y a trois ans, nous avons exprimé notre optimisme parce que le nouveau gouvernement s'engageait à respecter les conventions internationales et à se soumettre aux mécanismes de contrôle de l'OIT. La relance du CST, en septembre 2019, par le gouvernement, nous a encouragés, mais, en mai 2020, ce même gouvernement a interdit à tous ses fonctionnaires de rencontrer l'ANEP.

De ce fait, la nouvelle relance du CST, il y a six mois, était porteuse d'espoir, tout comme ses réunions régulières en plénière et les réunions régulières de sa direction. Le CST a repris le processus tripartite visant à élaborer une politique de l'emploi, avec la participation de travailleurs et d'employeurs, et avec l'assistance technique du bureau régional de l'OIT. Le gouvernement a également soumis au CST, pour consultation, des projets de loi visant à

modifier la prestation de services de garderie pour les enfants des travailleurs. Des observations ont été débattues, élaborées et présentées.

Toutefois, pour être en conformité avec la convention, il faut régler au moins cinq points déjà relevés par la commission et par la commission d'experts. Avec la volonté politique du gouvernement, ces cinq points pourraient prendre la forme d'une feuille de route qui, si elle est menée à bien, évitera que le pays fasse l'objet d'un nouvel examen en 2023. Nous, employeurs, ne souhaitons pas continuer ce type d'examen; nous souhaitons un environnement propice à l'investissement et à la création d'emplois décents. Nous espérons que cela sera possible.

Les points en question sont les suivants:

- Premièrement, s'agissant de l'ingérence du gouvernement dans la désignation des représentants des employeurs: dans son rapport, la commission d'experts dit sa «profonde préoccupation» parce que, depuis longtemps, de multiples allégations d'ingérence des autorités sont portées au sujet de la désignation des représentants d'entités publiques tripartites et paritaires et que les faits récents indiquent une aggravation de la situation. La commission d'experts prie instamment le gouvernement d'abroger toute disposition juridique relative aux 23 entités autonomes mentionnées qui accorde au gouvernement la possibilité d'intervenir dans la nomination des représentants des employeurs. Il y a exactement un an, le gouvernement réformait 23 lois pour s'arroger le droit de choisir les directeurs qui représentent les organisations d'employeurs et de les limoger. À ce jour, en résumé, dans 10 entités, le gouvernement a procédé à des nominations arbitraires en marge de la convention nº 144, tandis que, dans 10 autres espaces de dialogue, la nomination est toujours en suspens. Dans certains cas, les directeurs ont été obligés de démissionner prématurément; dans d'autres, des directeurs ont reçu des menaces pour les contraindre à la démission. Cela a dégradé le dialogue social dans mon pays non seulement parce que les nominations étaient arbitraires, mais aussi parce que le dialogue social se fait sous la menace permanente d'un limogeage pouvant survenir à tout moment. Seuls les membres du CST et du Conseil national du salaire minimum (CNSM), entités relevant de la compétence du ministère du Travail, ont été nommés conformément à la convention nº 144. Pour qu'il y ait un véritable dialogue social tripartite efficace, les organisations d'employeurs doivent choisir leurs représentants directement, librement et en toute autonomie, sans ingérence du gouvernement.

Il s'agit là du premier point d'une feuille de route que le gouvernement, nous l'espérons, aura la volonté de mener à bien.

- Deuxièmement, dans le cadre juridique qui régit l'élection des membres du CST, il y a un vide qui limite la participation des employeurs. La commission d'experts prie instamment le gouvernement de «prendre les mesures nécessaires pour assurer le plein respect de l'autonomie de l'ANEP et [...] la reconnaissance de cette organisation d'employeurs en tant que partenaire social, de sorte que l'ANEP puisse participer pleinement au dialogue social par l'intermédiaire de ses représentants élus».

Le deuxième point de la feuille de route consisterait à élaborer et à approuver des règles claires, objectives, prévisibles et juridiquement contraignantes en vue de parvenir à la pleine participation des employeurs au CST.

- Troisièmement, nous constatons avec préoccupation que le gouvernement a présenté directement à l'Assemblée législative des projets de loi en matière de travail sans consulter le CST, ce qui contrevient aux dispositions de notre législation et de la convention nº 144. Il

s'agit, par exemple, d'un nouveau Code du travail et de la loi de procédure du travail. Mais des députés proches du gouvernement ont également présenté des projets de loi. Il ne faut pas que le gouvernement agisse en marge du CST pour les questions de fond.

C'est pour cette raison que le troisième point de la feuille de route consisterait à présenter, au sein du CST, ce nouveau Code du travail et la loi de procédure du travail, en tant que début de dialogue social sur ces textes, ainsi qu'à constituer des commissions techniques pour chaque texte.

- Quatrièmement, s'agissant de la ratification des conventions, le dialogue social doit se traduire en actes et non en paroles. Les faits graves qui se sont produits en mai dernier nous mettent en alerte. Le gouvernement, sans consulter le CST, au cours d'une célébration privée de la fête du travail, a annoncé la ratification de cinq conventions de l'OIT. Ces conventions ont été présentées à l'Assemblée législative qui les a ratifiées, de manière expresse, deux semaines plus tard, sans avoir consulté le CST. Nous sommes encore sous le choc, car le pays a perdu là une belle opportunité de pratiquer le dialogue social par l'examen des conventions et l'envoi d'une recommandation tripartite à l'Assemblée législative.

Un quatrième point de cette feuille de route consisterait à inscrire à l'ordre du jour du CST une discussion sur la mise en œuvre de ces conventions, mais également à habiliter le CST à examiner quelles autres conventions devraient être ratifiées au cours des prochains mois.

- Cinquièmement, il y a deux ans, l'ANEP a déposé une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale, car le gouvernement ne reconnaissait pas le président de l'ANEP, ni l'ANEP, comme l'entité la plus représentative des employeurs de mon pays. Puis, nous avons demandé au Directeur général d'intervenir directement en raison du harcèlement fiscal subi. À ce sujet, dans son rapport, la commission d'experts observe avec une «profonde préoccupation» que les plus hautes instances gouvernementales n'ont pas reconnu l'ANEP comme l'entité la plus représentative des employeurs en El Salvador. Permettez-moi de vous informer du fait que, le 4 avril dernier, l'ANEP a élu un nouveau président qui s'est prononcé à plusieurs reprises en faveur du dialogue social en tant qu'instrument pour l'élaboration d'accords.

Un cinquième élément de cette feuille de route consisterait à ce que le Président, les ministres et le pouvoir législatif reconnaissent l'ANEP en tant qu'entité la plus représentative des employeurs.

Le CST a été institué. Il s'agit d'une opportunité que nous devons tous saisir. Nous, employeurs, ne cesserons jamais de nous employer à cela.

Membre gouvernementale, France – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. L'**Albanie**, pays candidat, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration. L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail, tels qu'ils sont garantis par les conventions fondamentales de l'OIT et d'autres instruments relatifs aux droits de l'homme et du travail.

Nous sommes fermement convaincus que le respect des conventions de l'OIT est essentiel pour la stabilité sociale et économique de tout pays et qu'un environnement propice au dialogue, à la consultation et à la confiance entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements est la base d'une croissance solide et durable et de sociétés inclusives.

L'UE et ses États membres sont aux côtés du peuple salvadorien. Nous sommes déterminés à renforcer notre coopération par des liens politiques et commerciaux. L'accord de dialogue politique et de coopération entre l'UE et l'Amérique centrale (PDCA) et l'application provisoire du pilier commercial de l'accord d'association entre l'UE et l'Amérique centrale constituent un cadre pour développer davantage notre partenariat, notamment par la coopération en matière de commerce, de développement durable et de mise en œuvre effective, en droit comme dans la pratique, des conventions fondamentales de l'OIT.

Nous prenons en compte les mesures récentes prises en vue du respect de la convention, et nous attendons que le dialogue social et les consultations tripartites deviennent pleinement fonctionnels dans le pays, en notant que le cas a déjà été discuté lors des quatre dernières sessions de la commission, y compris en tant que cas grave en 2017.

L'année dernière, nous avons salué l'inauguration et la première session du CST, en septembre 2019, et les mesures prises par le gouvernement pour initier le dialogue social et la consultation tripartite et réactiver le CST à la suite du rapport de 2020 de la commission. Tout en notant que les réunions de ce conseil ont été gelées tout au long de 2020 et 2021, nous nous félicitons de son rétablissement pour la période biennale 2021-2023 et de la création d'une commission technique tripartite pour rendre opérationnel l'agenda du conseil.

Nous nous félicitons que, à la suite de la demande de la commission en 2021, le gouvernement ait finalement reçu la mission tripartite de haut niveau du 2 au 5 mai 2022.

Conformément aux recommandations de la mission tripartite de haut niveau et en écho aux appels de la commission, nous soulignons que, pour assurer le fonctionnement efficace du CST, ses règles doivent respecter l'autonomie des partenaires sociaux, y compris en ce qui concerne la désignation de leurs représentants. Dans ce contexte, nous notons en particulier la nécessité d'assurer la pleine reconnaissance du président de l'ANEP et de cette organisation dans le dialogue social et la consultation tripartite, ainsi que lors de toute révision du statut du CST.

Nous réitérons également l'appel de la commission invitant le gouvernement à respecter pleinement l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs, tant en droit que dans la pratique. Cela inclut le plein respect de la sélection des représentants aux organes publics tripartites et paritaires, tels que l'Institut salvadorien de sécurité sociale ou le Fonds social. Cela inclut également que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour garantir la délivrance rapide des pouvoirs de toutes les organisations et abroge toute disposition légale permettant une quelconque ingérence dans l'autonomie des organisations.

Nous nous faisons l'écho de l'appel urgent lancé par la commission au gouvernement pour qu'il fournisse des informations détaillées et actualisées sur le contenu et le résultat des consultations tripartites, y compris au sein du CST, tenues sur toutes les questions liées aux normes internationales du travail couvertes par la convention, ainsi que sur la soumission des normes internationales du travail aux autorités nationales compétentes conformément à la Constitution de l'OIT. Nous demandons une nouvelle fois au gouvernement de se conformer à ces obligations en matière de rapports.

Nous rappelons l'importance de l'assistance technique du BIT pour faciliter le respect de toutes les conventions ratifiées de l'OIT et la promotion du tripartisme. Nous soulignons également que l'étendue et le contenu de cette assistance devraient être définis par le dialogue social, par exemple dans le cadre du CST.

Nous demandons instamment au gouvernement d'honorer de manière constructive et sincère ses engagements à mettre effectivement en œuvre, en droit et dans la pratique, toutes

les conventions ratifiées de l'OIT, y compris la convention nº 144 et les conventions fondamentales de l'OIT.

L'UE et ses États membres restent attachés à un engagement constructif conjoint avec El Salvador, y compris par le biais de projets de coopération, dans le but de renforcer la capacité du gouvernement à traiter les questions soulevées dans le rapport de la commission.

Membre employeuse, Costa Rica – Je souhaite commencer mon intervention par une définition de l'OIT du dialogue social qui inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun; il peut prendre la forme d'un processus tripartite ou de relations bipartites.

Depuis sa création, l'OIT encourage la coopération entre employeurs, travailleurs et gouvernements, permettant ainsi à la justice sociale de régner grâce au dialogue social. La convention nº 144 permet d'assurer la participation des employeurs et des travailleurs dans chaque pays. C'est pour cette raison que cette convention figure parmi les normes du travail de l'OIT les plus importantes du point de vue de la gouvernance.

La convention dispose clairement que les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sont celles qui jouissent de la liberté syndicale, un principe qui implique aussi que les États doivent s'abstenir d'intervenir dans la constitution de ces organisations. Les employeurs du Costa Rica, comme ils l'ont déjà signalé lors de précédentes discussions sur ce cas, estiment que l'ingérence des autorités salvadoriennes dans le processus de désignation des représentants, tant des employeurs que des travailleurs, au sein d'entités publiques tripartites et paritaires, constitue un précédent très négatif à l'échelle internationale. L'article 3 de la convention dispose que les représentants des employeurs et des travailleurs sont choisis librement.

Si l'objectif principal du dialogue social est bien d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique, il n'est pas compréhensible que le pouvoir exécutif se soit arrogé le droit de révoquer les administrateurs représentant les organisations d'employeurs dans les conseils de direction, qui plus est en établissant des motifs discrétionnaires et arbitraires pour leur nomination par la modification de 23 lois nationales. Il s'agit à l'évidence d'une violation de la convention et du principe de la liberté d'association.

Il reste inquiétant que différentes instances essentielles pour la prise de décision dans le pays ne disposent toujours pas d'une représentation en bonne et due forme, et si, comme l'indique le membre employeur d'El Salvador, le CST et le CNSM fonctionnent déjà, c'est en violation du dialogue social puisque ces instances ne sont pas saisies de questions qui les concernent et que les employeurs ne peuvent pas y participer pleinement.

Le dialogue social est la bonne façon d'élaborer des instruments, quels qu'ils soient, surtout lorsqu'il s'agit d'instruments tels que ceux mentionnés par l'ANEP, c'est-à-dire des projets de loi comme un nouveau Code du travail et la loi de procédure du travail, qui sont des normes fondamentales pour parvenir au travail décent et à l'instauration de bonnes relations de travail.

Nous demandons au gouvernement salvadorien de permettre au CST de dialoguer et de présenter sa position sur les questions qui le concernent et qui sont de la plus haute importance pour le pays, afin de stimuler la productivité et la compétitivité tout en favorisant le travail décent. Tout cela est fondamental dans une démocratie.

Membre travailleur, Argentine – Ce cas est particulier en ce qu'il est possible de dégager des progrès par rapport aux années précédentes, mais aussi de soulever des problèmes qui n'ont pas été résolus. Il ne fait aucun doute que la récente ratification de cinq conventions internationales du travail de la part du gouvernement salvadorien, après des années de revendications du mouvement syndical, est un élément positif et un important pas en avant que nous tenons à souligner et saluer.

Malgré ces progrès, en ce qui concerne les normes internationales, la législation du travail d'El Salvador est obsolète, il y a de sérieux problèmes de procédures et des conflits éclatent au moment de mettre en place des espaces de dialogue social tripartite. La commission d'experts met l'accent sur un point essentiel, à savoir l'obligation faite à tous les syndicats de renouveler leur personnalité juridique auprès des autorités tous les douze mois, une démarche administrative qui dure au moins neuf mois, ce qui signifie que le statut à peine acquis expire presque aussitôt, obligeant les organisations à recommencer toute la procédure. Tous ici, nous savons que tout retard dans la reconnaissance juridique perturbe l'exercice des droits syndicaux collectifs et nuit aux organisations en ce qui concerne leurs responsabilités de gestion administrative, financière et institutionnelle, et nous savons également que de nombreux gouvernements se servent de la reconnaissance juridique, qu'ils refusent ou retardent, comme moyen de faire pression sur les syndicats qui s'opposent à leurs politiques ou comme méthode de discipline: rapide pour les amis, mais tard ou jamais pour les opposants. Ce point appelle une attention et une solution urgente de la part du gouvernement: une volonté politique et un programme informatique suffisent à résoudre ce problème. Rien de plus; aucun délai supplémentaire ne peut être toléré.

Nous tenons compte des plaintes relatives aux difficultés de former des délégations représentatives au CST, mais nous le faisons en adoptant un point de vue différent de celui de la commission d'experts quand elle a rédigé son rapport puisque nous avons été informés que d'importants progrès ont été accomplis: cette instance de dialogue fonctionne maintenant de manière régulière, des commissions ont été relancées et la participation est plus large. Il reste encore beaucoup à faire, mais nous constatons que nous sommes sur la bonne voie et que des progrès sont réalisés.

Enfin, nous tenons à souligner l'attitude du gouvernement salvadorien pendant cette conférence qui, par l'intermédiaire de sa vice-ministre, a pris contact avec les partenaires sociaux, a pu adoucir les critiques et a demandé l'assistance technique d'autres gouvernements pour surmonter les difficultés. C'est ainsi que cela se passe au sein de la commission. Il ne faut pas accentuer les fissures ni contredire juste pour le plaisir de contredire; il faut profiter de chaque minute à Genève, des réunions bilatérales ou tripartites, des discussions avec le Bureau, pour rechercher la cohérence et le consensus sur la base de négociations de bonne foi.

Nous espérons que, dans le cas d'El Salvador, le gouvernement respectera dans la pratique et en temps voulu les engagements pris à l'égard des partenaires sociaux et que nous pourrons bientôt constater les progrès réalisés et en rendre compte lors de la prochaine Conférence.

Membre gouvernemental, Chili – Je fais cette déclaration au nom d'une grande majorité de pays d'**Amérique latine** et des **Caraïbes**. Nous saluons les informations fournies par le gouvernement de la République d'El Salvador par l'intermédiaire du ministre du Travail et de la Prévoyance sociale concernant le respect de la convention. Nous prenons en compte le rapport publié par la mission tripartite de haut niveau qui s'est rendue en El Salvador en mai 2022 et qui était présidée par la déléguée du Mexique, en représentation du groupe

gouvernemental. Cette mission a été accueillie par le ministre Rolando Castro, au nom du Président de la République, Nayib Bukele, déclarant que c'était pour eux l'occasion de fournir toutes les informations dont la mission pourrait avoir besoin.

La mission faisait suite aux recommandations que contenaient les conclusions de la commission de juin 2021. Cette mission a constaté la mise en place et le fonctionnement du CST pour la période 2021-2023 et la création d'une commission technique tripartite pour la mise en œuvre de son programme. Selon le rapport en question, El Salvador a réalisé des progrès notables dans la promotion du dialogue social tripartite. Autant d'informations qui contrastent avec le fait qu'El Salvador figure, une fois de plus, dans la liste des 22 pays appelés à rendre compte à la commission.

Nous encourageons donc le gouvernement salvadorien à mettre en œuvre la convention et encourageons le BIT à continuer de fournir une coopération technique au gouvernement d'El Salvador.

Membre employeur, République démocratique du Congo – Au nom du secteur employeur de la République démocratique du Congo, épris de la lettre et de l'esprit des normes internationales du travail, il est tout à fait inacceptable que le gouvernement d'El Salvador s'ingère dans les élections des représentants des employeurs, et notamment de l'ANEP à la Surintendance générale de l'électricité et des télécommunications par le décret de novembre 2017. Peu importe que le gouvernement allègue par la suite, à titre de défense, que la Cour suprême de justice a rendu une décision déclarant nulle et non avenue l'élection des représentants des employeurs contestée par l'ANEP. Cet acte constitue sans aucun doute une violation manifeste du paragraphe 1 de l'article 3 de la convention, comme le signale la commission d'experts.

Aussi, l'exclusion par le gouvernement de l'ANEP du dialogue social est une autre manifestation de la violation de la convention. Cela prouve à suffisance qu'il n'y a pas de véritable dialogue.

Au regard de cette situation, il est tout à fait indiqué que le gouvernement d'El Salvador bénéficie d'une assistance technique du BIT en vue de promouvoir le tripartisme et le dialogue social dans le pays. Il est aussi recommandable que cette assistance technique dans la promotion du dialogue social vise surtout le CST qui connaît un grand dysfonctionnement.

Membre travailleur, Pays-Bas – Le rapport de la commission d'experts sur El Salvador aborde les problèmes que posent la composition et les conditions de participation des syndicats aux organes tripartites de dialogue social, tels que le CST.

La récente mission tripartite de haut niveau de l'OIT dans ce pays fournit des éléments de poids et des propositions sérieuses pour y mettre fin. L'une des conditions préalables à la reconnaissance des organisations syndicales est la nécessité de respecter certaines exigences relatives à la légalisation des fédérations et des confédérations. La mission tripartite a pris note de l'obligation légale qui impose que les comités directeurs de syndicats et leurs pouvoirs soient renouvelés tous les douze mois; une ingérence qui restreint la liberté et l'autonomie des syndicats.

La convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, dispose que les organisations syndicales sont libres d'élaborer leurs statuts, d'organiser leur gestion et leur activité et d'élire librement leurs représentants.

Outre le fait qu'il s'agit d'une législation très interventionniste en matière d'autonomie collective, cela se traduit dans la pratique par des retards importants dans le traitement

administratif de ces enregistrements, voire des refus injustifiés, alors que toutes les conditions ont été remplies en temps utile et de façon appropriée.

L'absence de dirigeants qui en découle empêche les organisations syndicales de participer à la désignation des représentants pour la consultation tripartite.

Le refus de délivrer les pouvoirs nécessaires a un impact direct sur le droit à la consultation que prévoit la convention qui fait l'objet d'une observation de la commission d'experts. Il est donc urgent de modifier sans attendre le Code du travail salvadorien pour lever cet obstacle et assurer ainsi l'autonomie syndicale en redonnant aux organisations syndicales le pouvoir de fixer librement dans leurs statuts la durée des mandats des dirigeants.

De même, la mission tripartite de l'OIT indiquait dans son rapport final que des mesures législatives devraient être envisagées pour revoir ces exigences en matière d'élections et de pouvoirs. Elle ajoutait – un point de vue que nous partageons – que les syndicats devraient être autorisés à déterminer dans leurs statuts la durée du mandat de leurs comités directeurs.

En d'autres termes, il ne semble pas difficile de trouver une solution rapide au problème de la liberté syndicale en El Salvador en ce qui concerne la détermination de la représentation syndicale, un élément clé pour l'activité syndicale et le développement du travail décent.

Membre employeuse, Argentine – Le secteur employeur argentin se réjouit que les autorités d'El Salvador aient accepté l'assistance technique du BIT et reçu la mission tripartite de haut niveau, et que le CST ait été réactivé pour donner suite aux recommandations de la commission 2020-21. Cependant, après avoir lu le rapport de la mission tripartite, publié en mai de cette année, et après avoir entendu les déclarations des acteurs sociaux du pays, nous sommes au regret de constater qu'aucun progrès réel n'a été réalisé dans le respect des obligations découlant de la convention nº 144. Au contraire, les déclarations des partenaires sociaux indiquent que la paralysie d'un certain nombre d'espaces institutionnalisés de dialogue social persiste dans le pays, ainsi que l'ingérence indue dans la constitution et la vie interne des organisations d'employeurs et de travailleurs. S'y ajoutent le mépris du droit des organisations les plus représentatives d'élire leurs propres représentants et le refus d'accorder des autorisations pour leur participation aux différentes instances de dialogue social.

Nous notons avec inquiétude que le gouvernement salvadorien poursuit la ratification d'une série de conventions de l'OIT sans respecter l'obligation de mener au préalable des consultations effectives avec les acteurs sociaux.

Les travaux de cette commission attestent du fait que la reconnaissance et les mécanismes du dialogue social qui intègrent les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sont des éléments essentiels au fonctionnement des mécanismes d'adoption et d'examen des normes de l'OIT.

La définition des priorités stratégiques au niveau national ne doit être entreprise qu'après avoir identifié les défis et les besoins liés à la mise en œuvre d'une norme internationale du travail. L'efficacité d'une ratification dans un pays donné est directement liée à la reconnaissance de l'expérience et du point de vue des mandants sur la question traitée et à la recherche de consensus de base sur la stratégie de mise en œuvre d'une convention sur le territoire.

Dans le cas présent, nous sommes face à un double problème non seulement les organes de consultation constitués ne sont pas consultés, mais, quand ils le sont, cela se passe dans un climat hostile où la représentativité des organisations est ignorée et où leurs représentants ne peuvent pas s'exprimer librement.

Nous espérons que, à la lumière de ce débat, le gouvernement salvadorien prendra les mesures appropriées pour garantir les conditions nécessaires au dialogue social et s'engagera à mettre en place et à assurer le fonctionnement de mécanismes de consultation institutionnalisés, transparents, prévisibles et juridiquement contraignants qui garantissent le respect en droit et dans la pratique de la convention nº 144, avec l'assistance technique du BIT, si nécessaire.

Membre travailleur, Espagne – Les travailleurs notent avec espoir et attente les efforts déployés par El Salvador, notamment au cours des derniers mois, pour promouvoir et respecter les normes internationales du travail et, en particulier, les dispositions de la convention.

À cet égard, il est nécessaire de souligner que la mission tripartite de haut niveau de l'OIT a pu constater le mois dernier que le principal organe consultatif de dialogue social tripartite dans le pays, le CST, avait repris son activité à partir du 8 décembre 2021. Et, bien sûr, il est également important de noter que, le 16 mai 2022, l'Assemblée législative d'El Salvador a ratifié cinq conventions de l'OIT, allant ainsi vers une plus grande protection des droits de la classe ouvrière.

Cependant, si la réactivation du CST représente bien un progrès en matière de dialogue social tripartite, les travailleurs n'en sont pas moins préoccupés par le fait que la législation d'El Salvador exerce une ingérence excessive et inappropriée dans l'autonomie des organisations syndicales, ce qui les empêche d'exercer leur droit de faire partie des instances de consultation.

L'obligation légale de renouveler les comités directeurs des organisations syndicales tous les douze mois, avec un éventuel retrait des pouvoirs si le renouvellement n'est pas effectué dans ce délai, ainsi qu'un retard dans les processus de révision des pouvoirs, représente un obstacle évident à la liberté du syndicat de s'organiser, de se gérer et de participer aux instances de dialogue social.

Pour cette raison, nous considérons que le gouvernement d'El Salvador doit aller plus loin dans la promotion du dialogue social et prendre les mesures nécessaires pour supprimer dans sa législation la moindre intervention dans les élections des représentants pour la consultation tripartite ainsi que dans la délivrance des pouvoirs.

Membre gouvernementale, Colombie – Je souhaite évoquer deux aspects du cas. Premièrement, il convient de souligner que les représentants des travailleurs et des employeurs doivent être élus librement et être représentés sur un pied d'égalité, comme le prévoient la convention nº 87 et l'article 3 de la convention nº 144.

À maintes reprises, le Comité de la liberté syndicale a indiqué qu'il incombe aux organisations d'employeurs et de travailleurs de déterminer les conditions dans lesquelles leurs dirigeants syndicaux sont élus, et que les autorités devraient s'abstenir de toute intervention indue dans l'exercice de ce droit.

C'est pour ces raisons que nous constatons avec préoccupation que le gouvernement, d'une part, persiste à ne pas reconnaître l'ANEP en tant qu'organisation d'employeurs la plus représentative en El Salvador et, d'autre part, continue d'interdire toute réunion avec l'ANEP et refuse de la convoquer pour qu'elle participe aux espaces de dialogue social.

Deuxièmement, la convention, à son article 2, indique qu'il faut assurer des consultations efficaces et se fonde principalement sur le dialogue social en tant qu'instrument essentiel pour élaborer des propositions conjointes entre les travailleurs, les employeurs et le gouvernement, favorisant la croissance, la paix et le bien-être général. À cet égard, pour parvenir à un véritable

dialogue et, partant, à des consultations efficaces, il faut donc, comme l'a également indiqué le Comité de la liberté syndicale, instaurer un climat de confiance fondé sur le respect des organisations d'employeurs et des organisations syndicales afin de faciliter des relations professionnelles stables et solides.

Nous insistons sur l'importance de la réactivation du CST et sur l'organisation de réunions régulières comme c'est le cas depuis six mois. Toutefois, nous notons avec inquiétude que, malgré cette reprise des activités, le gouvernement continue de présenter à l'Assemblée législative des projets de normes du travail de grande importance, comme le nouveau Code du travail et la loi de procédure du travail sans consulter ni les employeurs ni les travailleurs.

Face à cette situation, il est nécessaire de citer à nouveau le Comité de la liberté syndicale qui, dans sa *Compilation des décisions*, indique que la consultation tripartite doit se dérouler avant que le gouvernement ne soumette un projet à l'Assemblée législative ou n'élabore une politique de travail, social ou économique.

Il est de la plus haute importance que les consultations s'effectuent dans un climat de bonne foi et de confiance, et que les employeurs et les travailleurs soient autorisés à faire part de leurs opinions, analyses et propositions pour parvenir à un véritable consensus et progresser dans la recherche d'une amélioration des relations de travail grâce au dialogue social.

Pour conclure, nous demandons au gouvernement que, en plus de maintenir les réunions régulières du CST, il s'engage à reconnaître le nouveau président de l'ANEP, M. José Agustín Martínez, pour créer un climat de confiance, autorise l'ANEP à participer à toutes les instances de dialogue social tripartite et mène des consultations efficaces sur des thèmes liés à l'OIT et sur toutes les questions qui ont trait aux politiques sociales et du travail du pays.

Membre employeur, Honduras – Nous discutons aujourd'hui d'un cas très grave. Violer le droit au dialogue social des organisations les plus représentatives, comme c'est le cas de l'ANEP en El Salvador, est une atteinte à la stabilité sociale, à la paix et à la bonne gouvernance qui doivent prévaloir dans les États; c'est une atteinte à l'emploi auquel les travailleurs ont droit et une violation très grave de l'un des principes fondamentaux de l'OIT, à savoir le dialogue social.

Nous regrettons que, pour la cinquième fois consécutive, ce même cas soit examiné; aucun progrès n'est visible en El Salvador où les mêmes violations de la convention sont toujours commises, notamment:

1. Le gouvernement continue de nommer les directeurs des instances tripartites et paritaires de manière arbitraire sans tenir compte des dispositions de la convention; il a adopté des réformes de la législation qui sapent le dialogue social, sans tenir compte du fait que ces réformes devraient être abrogées, comme l'a établi la commission d'experts.

2. Le gouvernement, son Président, son Vice-président et la majorité des ministres du gouvernement continuent de ne pas reconnaître l'ANEP comme l'organisation d'employeurs la plus représentative d'El Salvador.

3. Les employeurs d'El Salvador continuent de participer de manière incomplète au CST parce que le gouvernement n'a pas établi de normes et de règles claires, prévisibles et juridiquement contraignantes pour l'élection des représentants des employeurs, ce qui constitue une nouvelle violation de la convention. À ce jour, deux mois après l'élection du nouveau président de l'ANEP, le gouvernement n'a toujours pas délivré les pouvoirs correspondants.

5. Le gouvernement n'a pas consulté le CST sur les conventions qu'il soumet à la ratification et sur celles qui sont effectivement ratifiées. Tout ce qui précède viole différentes parties de la convention et instaure un climat politique incertain en matière de politique de développement et de progrès social.

C'est pour toutes ces raisons que nous demandons à cette commission de prendre des mesures efficaces pour garantir le respect de l'autonomie de l'ANEP en tant qu'organisation d'employeurs la plus représentative, afin qu'elle puisse participer pleinement aux différentes instances de dialogue et de consultation tripartites.

Je rappelle à la commission que le dialogue social n'est possible que lorsque les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent agir de manière indépendante, sur le plan technique et en ayant accès à l'information, sans craindre de représailles de la part des gouvernements et avec la certitude que le consensus et les accords obtenus par le dialogue social seront respectés et effectivement mis en œuvre.

Membre employeur, Panama – Le rapport de la mission tripartite de haut niveau de l'OIT en El Salvador indique que la participation de l'ANEP, en tant qu'organisation d'employeurs la plus représentative dans le dialogue social, à la consultation tripartite et au CST doit être effective. Au sein du CST, les membres représentant les secteurs employeur et travailleur doivent être librement désignés par chaque secteur sur un pied d'égalité.

L'ANEP, en tant qu'organisation la plus représentative des employeurs, doit être respectée et prise en compte par toutes les autorités du pays, de même que dans le cas des travailleurs. Ce n'est pas quelque chose de neuf; pour ceux d'entre nous qui participent à l'OIT depuis de nombreuses années, l'ANEP, en tant qu'organisation d'employeurs la plus représentative, fait partie depuis longtemps de cette organisation.

El Salvador a ratifié la convention, et son respect, dans tous ses aspects et pas seulement en termes de pourcentage, est une obligation du pays qui va au-delà du gouvernement en place. Le dialogue social et la consultation tripartite avec les organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs – comme l'ANEP – font partie des valeurs consacrées par la convention que le gouvernement se doit de respecter et qu'il ne respecte pas.

Se présenter ici, alors qu'il ne respecte pas la convention ratifiée et nous annoncer qu'il ratifie d'autres conventions, c'est comme l'enfant qui dit à la maîtresse qu'il n'a pas fait ses devoirs mais lui donne une pomme. C'est bien de donner une pomme, mais il doit faire ses devoirs. Il doit se conformer à la convention et reconnaître et respecter l'ANEP en tant qu'organisation d'employeurs la plus représentative d'El Salvador, et ne pas essayer de discréditer devant cette commission les mécanismes de contrôle de l'OIT dont l'efficacité n'est plus à prouver.

Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Prévoyance sociale – Je suis un peu consterné par les deux types de pays qui sont apparus au cours de la discussion. La première catégorie correspond un peu à la description qu'a faite le représentant des travailleurs, tandis que l'autre est composée de beaucoup de personnes qui ne sont pas du pays, donnent leur avis sans tenir compte des conclusions de la mission de haut niveau et ont répété la même description de la situation et le même discours de l'année dernière, comme si aucun progrès n'avait été accompli.

Je souhaite préciser que, pour ce qui est du retard de neuf mois dans la délivrance des pouvoirs, il n'y a eu que quelques cas particuliers – on parle de 2 pour cent du mouvement syndical d'El Salvador – qui ont connu un retard et celui-ci a été de maximum sept ou huit mois,

alors que, pour les autres, la procédure prend entre un mois et un mois et demi. Pour ce petit nombre d'organisations concernées, un examen a eu lieu parce que, par exemple, des employeurs sont intervenus montrant, preuves à l'appui, que leurs dirigeants syndicaux les extorquaient. Nous avons des documents pour le prouver. Ce n'est pas une généralité et ce cas relève plutôt d'une enquête administrative et pénale diligentée parce que des employeurs se sont plaints d'actes d'extorsion de la part de ces groupes qui n'ont plus grand chose à voir avec le syndicalisme et se livrent à d'autres activités, et réclament de l'argent et d'autres choses. Ce sont les seuls cas particuliers qui sont apparus.

L'autre question porte sur l'organisation la plus représentative que nous devons reconnaître. J'aimerais préciser que, lorsque la session du CST s'est achevée, un nouveau conseil a été installé, avec M. Agustín Martínez en tant que vice-président des employeurs, qui était à l'époque vice-président de l'ANEP. Par la suite, l'ANEP a conduit un processus d'élection et le président actuel de l'ANEP est devenu le vice-président du conseil. Donc, pour ce qui est d'un problème de reconnaissance, je ne sais pas comment il faudrait procéder? Les espaces de dialogue existent, des élections éminemment démocratiques ont été menées dans le respect des procédures en place et ont désigné, comme je l'ai déjà dit, le président actuel de l'ANEP en tant que vice-président du CST. Donc, je ne vois pas de problèmes. Peut-être que la représentativité de l'ANEP n'est plus ce qu'elle était. L'époque où l'ANEP a été la plus représentative est le moment où son président était M. Elías Antonio Saca qui a été catapulté président de la République. Il s'agissait d'un activisme extrêmement politique, et à l'époque cela l'a conduit à la présidence. Évidemment, c'est à ce moment que l'ANEP était la mieux représentée. Soit dit en passant, il s'agit d'un ancien président de la République qui a été poursuivi pour des délits et qui purge actuellement une peine de prison. Mais, sous notre gouvernement, les procédures d'élection ont été entièrement respectées et documentées, et la preuve en est que l'actuel président de l'ANEP est le vice-président représentant le secteur employeur du pays.

Telle est la situation réelle dans notre pays. Je ne vois pas ce que l'on pourrait reconnaître de plus. Nous avons agi conformément aux règles de notre pays. Le CST doit se réunir légalement deux fois par ans et, dans les trois mois qui ont suivi l'installation du nouveau conseil, cinq réunions ont déjà eu lieu de même que beaucoup d'autres réunions bilatérales, car nous avons aussi des réunions et des consultations bilatérales. Je ne sais pas ce qu'un État pourrait encore faire d'autre. Ils sont présents dans toutes les instances dont il est question.

Maintenant, je ne sais pas si le bipartisme relève de la convention nº 144, car, précédemment, avec des gouvernements antérieurs, l'ANEP a négocié la création de 20 ou 21 espaces de dialogue bilatéraux, desquels les travailleurs ont été exclus pour qu'ils ne soient pas représentés lors de négociations directes avec le gouvernement. On parle donc de 20 instances bipartites au sein desquelles s'accordent uniquement le gouvernement et l'ANEP, et dont sont exclus les travailleurs. Nous fournissons un effort et nous avons proposé aux vice-présidents des travailleurs comme des employeurs de les transformer en espaces tripartites pour respecter intégralement la convention. C'est ce que nous sommes occupés à faire et le porte-parole des employeurs a d'ailleurs évoqué notre ouverture; ces espaces fonctionnent, mais pas sur une base tripartite parce que les travailleurs en ont toujours été exclus.

La situation est grandement préoccupante parce que, à propos de la convention nº 190, l'ANEP a rendu sa position publique, conjointement aux employeurs d'Amérique centrale, et a déclaré qu'elle n'y était pas favorable; le porte-parole des employeurs a d'ailleurs pris part à ces décisions. Nous n'étions pas d'accord avec tout cela et, maintenant, j'entends que le membre employeur d'El Salvador, représentant l'ANEP, affirme qu'en mai nous avons commis

des faits graves en ratifiant une convention. Nous avons bien conscience que la ratification de conventions de l'OIT est un acte très important pour les secteurs.

Nous sommes occupés à établir un nouveau modèle en El Salvador où la justice et l'égalité règnent pour tous les secteurs. Il y a quelques années, la réforme des pensions ne faisait pas l'objet de discussions tripartites, y compris au sein des conseils. Elle était justement discutée par les députés, des députés corporatistes à la solde de groupes de pouvoir qui négociaient des accords bilatéraux. Aujourd'hui, le gouvernement de la République privilégie le dialogue social tripartite avec tous les partenaires.

Nous allons continuer de faire tout notre possible pour construire une République d'El Salvador où règne la justice et où tous les secteurs sont sur un pied d'égalité. La seule différence avec ce nouveau gouvernement est qu'à l'époque, et je le répète, lorsque l'ANEP a placé son président, Elías Antonio Saca, à la présidence de la République, le poste que j'occupe était justement monopolisé par des chefs d'entreprise qui venaient ici en tant que ministres du Travail. De plus, avant et depuis cette époque, ils continuent de conseiller certains groupes de pouvoir qu'ils soutenaient. Aujourd'hui, nous ne sommes pas venus pour favoriser plus un secteur que l'autre ni pour exclure un groupe. Ce qui importe ici est que le poids de notre secteur productif employeur soit contrebalancé, sur un pied d'égalité, par le poids que doit avoir le secteur travailleur; c'est ce qui fait naître beaucoup de difficultés.

Quant aux publications sur Twitter qui sont dénoncées, nous voulons affirmer que nous n'avons pas encore réformé la loi. Le système législatif de notre pays s'appuie sur des décrets législatifs et exécutifs, et ne fonctionne pas à coup de Tweets. On ne parle pas de décrets législatifs ou exécutifs, on parle d'un Tweet. Je regrette profondément que la discussion se soit concentrée sur des questions vieilles d'un an et qu'elle n'ait pas accordé toute leur valeur, pas la moindre attention, aussi minime soit-elle, aux conclusions de la mission qui a eu lieu en El Salvador et à laquelle nous avons collaboré autant que possible.

Malheureusement, dans nos pays voisins, des dirigeants syndicaux sont assassinés; ceux qui, la journée, sont membres de conseils d'administration, la nuit, menacent, voire assassinent. Et ces voisins se convertissent parfois en porte-parole des employeurs dans notre pays et sur la scène internationale, alors qu'ils s'opposent aux conventions collectives et refusent d'en signer. Lorsque El Salvador a ratifié les conventions nºs 87 et 98, le bruit a couru que la communauté internationale, et surtout l'Union européenne, avaient fait pression sur le système tarifaire.

Aujourd'hui, nous avons ratifié cinq conventions parce que nous le voulions et parce que la classe ouvrière et le secteur productif de notre pays en avaient besoin.

Nous continuerons de fournir des efforts et de travailler dur. Les employeurs et les travailleurs sont les bienvenus, nous allons continuer de travailler.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour cette clarification. Avant de présenter nos conclusions, nous aimerions faire un commentaire préliminaire. Nous, le groupe des travailleurs, souhaitons faire consigner que nombre des observations formulées au cours de cette session sur El Salvador à propos de la convention nº 144 par le groupe des employeurs ne relèvent pas du champ d'application et du contenu de la convention que nous analysons, et nous demandons donc qu'elles ne figurent pas dans les conclusions de cette session.

Pour nous, il ne s'agit pas d'un retour en arrière, mais d'une évolution positive dans la bonne direction. Le fait que le gouvernement ait accepté de recevoir la mission tripartite de haut niveau et l'évolution positive de certaines législations, sans parler de l'adoption des cinq

conventions de l'OIT qui ont été mentionnées, sont en soi une preuve de l'efficacité du travail de notre commission et de sa crédibilité. Pour autant, le gouvernement se doit de prendre les mesures nécessaires pour appliquer pleinement la convention. Trois mesures sont donc nécessaires: premièrement, assurer la composition complète du CST dans les meilleurs délais; deuxièmement, simplifier et faciliter la procédure de désignation des représentants des travailleuses et des travailleurs; et troisièmement, point important, réformer la disposition du Code du travail qui exige le renouvellement annuel du comité directeur des syndicats.

De manière générale, nous appelons le gouvernement à mettre pleinement en œuvre les recommandations de la mission tripartite.

Membres employeurs – Nous avons écouté attentivement toutes les interventions, notamment celle du ministre. Nous sommes reconnaissants à la représentante de l'Union européenne d'avoir clarifié les concepts contenus dans les conclusions de la mission tripartite de haut niveau.

Lorsque d'autres orateurs y ont fait référence, il m'a semblé qu'ils parlaient d'un document dont je n'ai pas eu connaissance. Nous sommes surpris que quelqu'un puisse considérer la ratification d'une convention comme positive, aussi positive soit-elle, lorsqu'elle a été faite en violation de la convention nº 144, qui fait précisément l'objet de notre examen. La fin ne justifie pas les moyens. Après l'aveu fait par le Président Bukele sur son compte Twitter de son intention systématique d'exclure l'ANEP, déclaration que se sont bien gardés de mentionner ceux qui voient des progrès dans d'autres affirmations du gouvernement, il est clair que ce que dit le ministre ne coïncide pas avec le respect des dispositions de la convention.

Les faits témoignent de l'absence d'une réelle volonté d'appliquer efficacement le droit dans la pratique et toutes les dispositions de la convention, et ce en dépit des conclusions de cette commission en 2017, 2018, 2019 et 2021. Cela malgré sept observations formulées par la commission d'experts, de nombreuses interventions urgentes demandées au Directeur général de l'OIT par l'ANEP et l'OIE, l'assistance technique du BIT et les déclarations faites à la mission tripartite de haut niveau qui a récemment visité le pays.

La situation de non-respect de la convention par El Salvador est permanente, grave et urgente. À cet égard, nous demandons instamment au gouvernement de s'abstenir de s'immiscer dans la constitution des organisations d'employeurs et de travailleurs et de faciliter, conformément au droit national et international, la représentation en bonne et due forme des organisations d'employeurs légitimes en délivrant les pouvoirs correspondants; de cesser d'attaquer et de discréditer l'ANEP, l'organisation d'employeurs la plus représentative, et ses dirigeants; d'élaborer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des règles légalement contraignantes, claires, objectives et prévisibles pour une réactivation et un fonctionnement à part entière du CST; de relancer, sans délai, la consultation effective au sein du conseil et le fonctionnement des autres instances tripartites, dans le respect de l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et au moyen du dialogue social, afin d'assurer leur fonctionnement à part entière sans la moindre ingérence; de prendre sans délai, en consultation avec les partenaires sociaux, toutes les mesures nécessaires pour modifier les 23 décrets adoptés le 3 juin 2021, afin de les rendre conformes aux garanties établies par les conventions de l'OIT qu'El Salvador a ratifiées; de continuer à bénéficier de l'assistance technique du BIT; et de soumettre un rapport détaillé sur l'application de la convention en droit et dans la pratique à la commission d'experts, avant sa prochaine réunion de l'année en cours.

Compte tenu de la gravité des faits présentés, nous demandons d'inclure ce cas dans un paragraphe spécial du rapport de la commission.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi concernant l'application de la convention. La commission a noté que le gouvernement n'a envoyé aucune information écrite à la commission.

La commission a également pris note de la récente mission tripartite de haut niveau de l'OIT qui a eu lieu en mai 2022. La commission regrette que cinq conventions de l'OIT aient été ratifiées sans consultation de l'organisation d'employeurs la plus représentative.

La commission a pris note avec une profonde préoccupation les multiples allégations d'ingérence des autorités dans les processus de désignation des représentants des employeurs et des travailleurs au sein des organes publics tripartites et paritaires.

Prenant en compte la discussion du cas, la commission prie instamment le gouvernement de:

- **s'abstenir de tout acte d'agression et de toute ingérence dans la constitution et les activités des organisations d'employeurs et de travailleurs, en particulier de l'Association nationale de l'entreprise privée (ANEP);**
- **veiller au bon fonctionnement du Conseil supérieur du travail (CST) et des autres entités tripartites, dans le respect de l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et par le dialogue social, afin de garantir leur plein fonctionnement sans aucune ingérence;**
- **s'abstenir de désigner unilatéralement les représentants des travailleurs et des employeurs pour les consultations et les institutions tripartites, et élaborer, en pleine consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, les procédures de désignation de ces représentants;**
- **abroger l'obligation légale faite aux syndicats de demander le renouvellement de leur personnalité juridique tous les douze mois, ainsi que les 23 décrets adoptés le 3 juin 2021;**
- **élaborer une feuille de route assortie d'un calendrier pour mettre en œuvre sans délai toutes les recommandations formulées par la mission tripartite de haut niveau de l'OIT.**

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

La commission encourage le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour assurer le plein respect de ses obligations en vertu de la convention.

Un autre représentant gouvernemental – Au nom de la délégation d'El Salvador, je prends bonne note des conclusions formulées par la commission.

Je profite de l'occasion pour signaler qu'El Salvador respecte les organes de contrôle de l'OIT. Par ailleurs, nous regrettons que la commission n'ait pas examiné les informations écrites que nous avons communiquées à diverses reprises pour répondre officiellement à la

commission d'experts. Nous regrettons profondément que, dans ses conclusions, la commission ne reconnaisse aucun signe de progrès ni ne prenne note du rapport de la mission de haut niveau tripartite qu'elle a elle-même envoyée en El Salvador.

Nous regrettons aussi qu'elle n'ait pas tenu compte de l'intervention du secteur travailleur salvadorien. Notre pays compte cinq instances de dialogue social qui fonctionnent efficacement en accordant la priorité au dialogue social et à la consultation tripartite, conformément à la convention.

Enfin, nous regrettons que les conclusions recourent à des termes blessants et condamnatoires, loin de l'élégance et de la diplomatie qui caractérisent la commission, et contrairement à l'esprit de coopération qui prévaut à l'OIT.

Face à de telles conclusions, avec tout notre respect, nous nous inquiétons: relève-t-il en effet de la compétence de la commission d'obliger un État de réformer ou d'abroger sa législation nationale? Cela nous semble outrepasser son mandat.

Le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, lors de son allocution devant la commission, a répété de façon claire et catégorique que notre engagement à l'égard de l'OIT est inébranlable. Mais il a aussi fait référence à la dignité et à la souveraineté des États.

Nous réaffirmons notre engagement, à savoir qu'El Salvador va continuer d'accorder la priorité au dialogue social avec tous les partenaires sociaux et tous les secteurs, sans privilégier aucun groupe de pouvoir.

Enfin, nous nous engageons à examiner les conclusions de la commission.

Équateur (ratification: 1967)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

Le ministère du Travail, en vertu de ses facultés constitutionnelles et légales, est l'entité chargée de réglementer et de garantir le droit au travail sur le territoire équatorien conformément à la Constitution de la République de l'Équateur, aux conventions internationales ratifiées par le pays et au système juridique en vigueur, en particulier les dispositions de l'article 33 et de l'article 326, paragraphes 7 et 8, de la Constitution, qui reconnaissent le droit et la liberté d'organisation, ce qui implique que l'État a le devoir de promouvoir le fonctionnement des organisations syndicales selon les principes fondamentaux de démocratie, de participation, de transparence, d'alternance et de légalité.

Il convient de noter que l'exercice des droits constitutionnels dans l'État équatorien, en application du paragraphe 3 de l'article 11, de la Constitution, prescrit que ces droits sont immédiatement applicables par tout fonctionnaire et devant tout fonctionnaire. On notera aussi que les droits constitutionnels doivent être exercés progressivement au moyen des normes, de la jurisprudence et des politiques publiques, conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 8, de la Constitution, en respectant à cette fin les conditions préalables à l'exercice de ce droit et en prenant en compte le fait que la liberté syndicale est un droit reconnu dans le système juridique équatorien, comme le prévoit l'article 326, paragraphe 7, de la Constitution.

En application de la hiérarchie des normes consacrée par l'article 425 de la Constitution, l'État doit se conformer aux dispositions de la convention nº 87 de l'OIT. Cet instrument définit

la liberté syndicale comme étant le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action, sans ingérence des pouvoirs publics.

Aux fins du respect des dispositions de la convention nº 87, l'OIT a adressé des observations spécifiques au pays; à ce sujet, le ministère du Travail considère qu'il est important de souligner les points suivants.

Conformément au principe de légalité et au droit à la sécurité juridique, l'État équatorien est en train d'élaborer une proposition législative en matière de travail et, parallèlement d'adopter des règlements connexes ou de modifier les règlements en vigueur (règlement des organisations professionnelles), avec les contributions juridiques et techniques du ministère du Travail, tout en prenant en compte la participation des travailleurs et des employeurs aux instances de dialogue tripartite. L'objectif est que l'État respecte les principes de participation, de transparence, d'alternance et de légalité, et de garantir l'application du droit d'association.

Dans ce contexte, le ministère du Travail a accordé la personnalité juridique à un total de 5 783 organisations syndicales (4 064 privées et 1 719 publiques) qui comptent en tout 312 748 membres. Ce chiffre, constamment mis à jour, est déterminé en fonction des informations fournies par les organisations. En ce qui concerne les comités de fonctionnaires, trois organisations, qui comptent en tout 979 membres, ont obtenu la personnalité juridique. Dans le cadre du développement des compétences du ministère du Travail en ce qui concerne les organisations syndicales, depuis 2021 il a été répondu à 2 416 demandes au moyen d'un accord ministériel ou d'une communication officielle. Ces demandes portaient sur la constitution d'organisations, la réforme de statuts, l'inscription de la direction d'organisations et diverses procédures.

La République de l'Équateur se conforme actuellement à la décision du 25 mai 2021, dans le procès nº 17981-2020-02407, sur le cas du droit à la liberté d'association. Dans cette décision, dans sa partie pertinente, à caractère *inter partes*, il a été demandé ce qui suit:

> -SIC-. «2) d'ordonner au ministère du Travail, préalablement à l'examen et à l'analyse des documents de l'Association syndicale des travailleurs agricoles bananiers et paysans (ASTAC), de l'enregistrer comme organisation syndicale; 5) d'ordonner au ministère du Travail de réglementer l'exercice du droit à la liberté d'organisation syndicale par branche d'activité». - SIC-. Conformément à la garantie juridictionnelle susmentionnée et aux normes en vigueur, l'Association syndicale des travailleurs agricoles bananiers et paysans (ASTAC) a été dotée de la personnalité juridique en vertu de l'accord ministériel nº MDT-2022-001, du 11 janvier 2022, et la liste des membres fondateurs a été consécutivement enregistrée en vertu de la communication officielle nº MDT-VTE-2022-0035-O, du 10 du même mois et de la même année. De plus, comme précisé précédemment, le ministère du Travail élabore actuellement des normes de niveau secondaire.

L'État équatorien prend les mesures nécessaires pour se conformer aux dispositions contenues dans la convention nº 87. Dans ce contexte, le gouvernement accepte l'assistance technique qui sera fournie par des experts du BIT, laquelle a été présentée en 2021 dans les rapports sur l'application des conventions ratifiées par le pays. Cette aide permettra la mise en place de groupes de travail sur la mise en œuvre et l'applicabilité d'instruments juridiques qui favorisent et, surtout, permettent le dialogue social tripartite en Équateur, dont l'objectif est de renforcer les canaux de communication existants entre le gouvernement équatorien et les acteurs nationaux du monde du travail.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, ministre du Travail – Pour nous, Équatoriens, c'est un plaisir de faire partie de l'OIT; nous sommes le sixième pays au monde à avoir signé la convention de l'OIT, et c'est un grand plaisir d'être ici présent.

L'État équatorien, en tant que Membre actif de l'OIT depuis 1948, s'efforce de répondre aux besoins de la société et, depuis le gouvernement du Président Guillermo Lasso, le «gouvernement de la rencontre», les efforts pour faire respecter les droits des citoyens, en particulier les droits des travailleurs, ont redoublé.

Dans mon intervention à la 109e session de la Conférence internationale du Travail, j'ai mentionné que la priorité de l'Équateur est d'inclure tous les acteurs dans l'élaboration des politiques nécessaires à la création d'emplois de qualité, d'utiliser le dialogue social comme instrument efficace de gestion, d'adoption de mesures et, bien sûr, de recherche de solutions.

Mais ces efforts et ces engagements doivent venir de chacun d'entre nous qui constituons ce dialogue social et de chacun de nos espaces, nous devons contribuer généreusement à créer de meilleures conditions pour éliminer les disparités qui génèrent l'inégalité. Nous voulons vaincre les inégalités. Le gouvernement est fermement déterminé, grâce à des politiques publiques appropriées, à surmonter l'inégalité, les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, les inégalités et le mauvais traitement dont les jeunes sont victimes dans toute l'Amérique latine et, bien sûr, la liberté syndicale et la protection du droit d'organisation ou du droit syndical dans le secteur privé.

En relation avec l'article 2 de la convention et avec l'observation de la commission d'experts sur la possibilité de créer des organisations syndicales par branche d'activité, le ministère du Travail, dont la direction m'a été confiée par le Président Lasso, dans le strict respect de l'arrêt du 25 mai 2021 rendu par la Cour provinciale de justice de Pichincha, par le biais de l'accord ministériel nº MDT-2022-001 du 25 mai 2021, du 11 janvier 2021, signé par le vice-ministre du Travail et de l'Emploi, il a été convenu, aux articles 1 et 3, d'approuver et d'enregistrer le statut et d'accorder la personnalité juridique à l'Association syndicale des travailleurs agricoles bananiers et paysans (ASTAC), en ordonnant à la Direction régionale du travail et de la fonction publique de Guayaquil, ville très importante de l'Équateur, d'enregistrer le nom et les caractéristiques du statut de l'association susmentionnée. Ainsi, par une décision du 27 janvier dernier, l'unité judiciaire a indiqué qu'elle se conformait au jugement susmentionné. Indépendamment de ce que nous pouvons penser de cette question délicate, nous nous conformons toujours à la loi.

Dans ce contexte, je dois souligner que le gouvernement veille et veillera toujours au respect des droits et garanties établis dans la Constitution de l'Équateur et, bien entendu, dans les conventions internationales dûment ratifiées. L'article 326, paragraphe 7, de la Constitution, qui définit expressément le droit syndical comme un principe fondamental, ainsi que le droit au travail, qui est la base de la construction d'une société juste qui garantit l'égalité pour tous et la liberté d'association.

Le respect de l'égalité des droits à la liberté d'association est inhérent à la Charte constitutionnelle de l'Équateur et, bien sûr, à l'ensemble de notre cadre juridique.

De même, dans les relations de travail au sein d'un état de droit comme le nôtre, il existe des règles claires qui régissent la création d'organisations syndicales. La législation nationale a montré la nécessité de former des directions syndicales sur la base du critère de la majorité représentative au sein des entreprises. Toutefois, il convient de noter que l'établissement d'un nombre minimum requis de travailleurs et le fait de limiter aux associations en place dans une

entreprise la possibilité de constituer un syndicat n'ont pas pour but de restreindre ou de limiter la création de ce type d'organisation, mais de donner à l'organisation syndicale la représentativité nécessaire vis-à-vis des employeurs, en démontrant l'existence d'un accord et d'une union majoritaire.

En ce qui concerne l'article 3 de la convention, qui fait référence aux délais obligatoires pour organiser des élections syndicales, le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère du Travail, conformément à l'observation de l'OIT, travaille avec une équipe technique juridique à l'élaboration d'une réforme du règlement sur les organisations de travailleurs, publié par accord ministériel le 8 août 2013, dans le but de les réglementer à titre exceptionnel, uniquement dans les cas où le statut de l'association ne prévoit pas la procédure de désignation des représentants lorsque l'association se trouve privée de dirigeants.

Conformément à l'observation relative au même article concernant l'obligation d'être équatorien pour être dirigeant syndical, le ministère du Travail, dans le cadre de ses compétences, sur la base des dispositions de l'article 326, paragraphe 7, de la Constitution de la République de l'Équateur et de l'article 3, paragraphes 1 et 2, de la convention, enregistre les dirigeants des organisations syndicales conformément aux dispositions du Code du travail équatorien, dans le respect de la liberté syndicale et du droit d'association, permettant d'exercer les activités inhérentes à sa vie juridique en toute autonomie, en assurant sa sécurité juridique grâce à l'analyse juridique correspondante, notamment concernant les conditions de fond, en l'espèce la relation de travail, établie dans l'article 449 du Code du travail et le pouvoir légal de la personne qui organise, légitime et certifie le processus électoral et les conditions de forme visées à l'article 9 du Règlement des organisations professionnelles. Au besoin, le ministère encouragera la coordination interinstitutionnelle pour la mise en œuvre de politiques efficaces au bénéfice des citoyens, en fournissant le soutien nécessaire et approprié pour l'élaboration de la réforme proposée par l'OIT.

En revanche, en ce qui concerne les élections de travailleurs non affiliés à l'organe de direction du comité d'entreprise des travailleurs non affiliés, la réglementation en vigueur reconnaît la liberté syndicale, à savoir le droit des travailleurs de constituer les organisations de leur choix, de s'y affilier sans autorisation préalable, le droit d'élaborer leurs statuts et leurs règlements administratifs, le droit d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et le droit de formuler leur programme d'action, sans ingérence des pouvoirs publics, et, par conséquent, conformément à l'article 3, paragraphe 2, de la convention, l'État équatorien se doit de ne pas entraver le plein exercice de ce droit.

De même, en ce qui concerne l'application de la convention dans le secteur public, je tiens à souligner les points suivants:

- En ce qui concerne l'article 2 de la convention sur le droit des travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, l'État équatorien, cherchant à garantir le droit des fonctionnaires de s'organiser, a adopté en 2017 une réforme de la loi organique sur la fonction publique (LOSEP), ajoutant dans ce texte le droit de créer des comités de fonctionnaires, déterminant les caractéristiques et les conditions générales pour leur création et leur gestion, et établissant les exceptions de droit compatibles avec la nature de certaines activités qui doivent être impartiales, dans l'exercice de leurs fonctions et qui correspondent normalement aux activités relevant de la défense de l'État ou de la citoyenneté et de la prestation de services publics. Toujours dans un souci de services publics de qualité.

- Pour ce qui est du respect du droit des travailleurs de constituer sans autorisation préalable les organisations de leur choix, notamment en ce qui concerne les organisations de

fonctionnaires autres que les comités de fonctionnaires, la réglementation actuelle en Équateur établit deux régimes de travail pour le secteur public: le fonctionnaire relevant de la LOSEP, et les travailleurs auxquels s'applique un régime spécial selon leurs fonctions qui sont définies dans le Code du travail, et, dans les deux cas, la liberté d'organisation est reconnue.

- En ce qui concerne l'enregistrement des associations de fonctionnaires et de leurs comités directeurs, l'article 66, paragraphe 13, de la Constitution de la République de l'Équateur reconnaît le droit de s'associer, de se réunir et de manifester librement et volontairement, reconnaissant ainsi le droit d'association comme un droit constitutionnel, conformément à l'article 36 de la loi organique sur la participation citoyenne, qui établit que les organisations sociales souhaitant obtenir la personnalité juridique doivent en faire la demande auprès des différents organismes publics correspondant à leur domaine d'action, dûment fondé sur l'article 3 du décret nº 193, qui définit l'organisation sociale comme «une organisation dont le but n'est pas d'obtenir un bénéfice économique, mais principalement de réaliser un objectif social, altruiste, humanitaire, artistique, communautaire, culturel, sportif ou environnemental», etc.

Il est important de mentionner que la législation équatorienne reconnaît différents types d'associations, qui sont réglementées par différents textes normatifs applicables à leur nature.

En ce qui concerne l'observation de la commission d'experts selon laquelle les mesures nécessaires devraient être prises pour réviser l'article 346 du Code organique intégral pénal, il est rappelé que le droit de grève des fonctionnaires est spécifié au chapitre III de la LOSEP, et que des sanctions pénales sont imposées aux personnes qui se livrent à des actes de violence ou qui causent des dommages aux biens publics ou qui empêchent totalement l'ensemble de la population d'accéder aux services publics qui doivent être des services de qualité, ce qui signifie que l'État équatorien reconnaît le droit des fonctionnaires à une grève pacifique et légitime dès lors qu'il s'agit d'une manifestation pacifique.

Enfin, concernant la dissolution administrative de l'Union nationale des enseignants (UNE), ce gouvernement insiste sur le fait que sa dissolution était conforme à la réglementation en vigueur, la procédure administrative correspondante et la procédure régulière auprès de l'institution gouvernementale compétente à cet effet ayant été respectées.

Compte tenu de l'importance des observations faites par la commission d'experts, le gouvernement du Président Lasso, par l'intermédiaire du ministère du Travail, a favorisé le dialogue tripartite du Conseil national des travailleurs et des salaires. Une réunion s'est tenue dans les locaux du ministère le 30 mai dernier, à laquelle des représentants des travailleurs et des représentants du secteur patronal ont participé activement et librement. Cette réunion a été suivie par les plus hautes autorités du ministère du Travail, à commencer par moi-même qui préside le Conseil national des travailleurs et des salaires, favorisant le dialogue social dans les relations de travail et dans la résolution des conflits, domaine dans lequel nous sommes prêts à recevoir la collaboration internationale et l'assistance technique nécessaires pour promouvoir le dialogue tripartite.

En Équateur, il n'y a pratiquement pas de conflit de travail, il n'y a pas de conflit de travail majeur. Nous avons toujours résolu les problèmes qui se posent avec détermination, dans un souci de justice, et en temps voulu. Le ministère du Travail se doit de créer une atmosphère amicale entre les travailleurs et les employeurs. Tel est l'esprit du gouvernement de la rencontre, tel est l'esprit du ministère que je dirige aujourd'hui.

Par conséquent, nous respectons rigoureusement les obligations liées à la défense des droits des travailleurs. Nous sommes également préoccupés par la défense des droits de ceux qui ne travaillent pas, des Équatoriens qui n'ont pas de travail. Nous nous employons à mettre en place d'importants textes et réglementations pour que ceux qui ne travaillent pas puissent trouver un travail digne et stable. Nous nous préoccupons de ceux qui n'ont pas d'emploi, tout en veillant toujours aux droits des travailleurs qui ont un emploi. C'est ainsi que le ministère du Travail se doit d'agir lorsqu'on veut faire les choses correctement.

Membres travailleurs – Nous souhaitons attirer l'attention sur le fait que les organisations syndicales les plus représentatives de l'Équateur n'ont pas été consultées pour former la délégation à la Conférence internationale du Travail et n'en font pas partie. Une plainte a été déposée auprès de la Commission de vérification des pouvoirs. Néanmoins, la procédure étant en cours, nous devrons nous passer de l'intervention du membre travailleur équatorien lors de l'examen du cas sur l'Équateur et nous regrettons amèrement son absence qui ne peut que nuire à la discussion.

Pour la deuxième fois en cinq ans, la commission doit examiner l'application de la convention par le gouvernement équatorien. Malheureusement, aucun progrès notable n'a été accompli depuis lors, et les autorités et les employeurs continuent de commettre des actes antisyndicaux et d'attaquer la liberté syndicale en toute impunité.

Depuis de nombreuses années, la commission d'experts souligne avec préoccupation des lacunes juridiques dans la protection du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective et s'inquiète du climat antisyndical généralisé dans le pays. Dans le secteur public, des travailleurs sont privés de leur droit fondamental de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. La loi organique de réforme de 2017 a créé le concept de «comité de fonctionnaires», offrant certaines prérogatives aux organisations de fonctionnaires qui représentent la majorité absolue du personnel. Ces dispositions foulent aux pieds le pluralisme syndical en empêchant les autres organisations de fonctionnaires de représenter et de défendre les intérêts de leurs membres. Ladite loi exclut également du droit de constituer des syndicats et de s'y affilier certaines catégories de personnel des services publics, en particulier les agents sous contrat de services occasionnels, les fonctionnaires qui peuvent être recrutés et licenciés librement et ceux qui sont nommés à des fonctions pour une durée déterminée.

Du reste, le décret nº 193 limite de manière excessive la liberté d'expression et d'opinion des fonctionnaires et de leurs organisations en considérant que la participation à des activités politiques partisanes est un motif de dissolution administrative. Malgré les demandes de la commission d'experts de modifier cette règle, le gouvernement continue de définir la politique partisane comme l'ensemble des activités visant à régir une société en fonction d'une position idéologique ou philosophique déterminée et d'affirmer que ces activités sont interdites aux organisations syndicales étant donné que leurs objectifs, indépendamment de leur affinité politique, doivent rechercher et viser l'amélioration des conditions économiques et sociales de leurs membres. Nous nous insurgeons contre une telle interprétation et, à l'instar de la commission d'experts, nous réaffirmons que la défense des intérêts de leurs membres exige que les associations de fonctionnaires puissent s'exprimer sur la politique économique et sociale du gouvernement et que l'article 4 de la convention interdit leur dissolution ou leur suspension par voie administrative.

Nous rappelons qu'en 2016 l'UNE a été dissoute par un acte administratif émis par le sous-secrétariat à l'éducation et que ses avoirs ont été saisis par l'administration. Depuis lors, l'organisation tente de se faire à nouveau enregistrer, mais l'administration fait de l'obstruction. Pour ce qui est du secteur privé, de nombreux obstacles juridiques continuent

d'empêcher le développement de syndicats indépendants et forts dans le pays. Il s'agit principalement des articles 443, 449, 452 et 459 du Code du travail qui fixent à 30 le nombre minimum d'affiliés pour constituer des associations de travailleurs et des comités d'entreprise, et n'autorisent pas la création d'organisations syndicales de premier niveau regroupant des travailleurs de plusieurs entreprises.

Dans une économie caractérisée par la prédominance de petites entreprises, de telles dispositions sont un obstacle de taille à l'exercice de la liberté syndicale. Du reste, les paragraphes 3 et 4 de l'article 459 du Code du travail constituent une ingérence injustifiée dans les élections des responsables syndicaux. Le paragraphe 3 dispose que tout travailleur, syndiqué ou non, inscrit sur la liste pour les élections peut intégrer un comité d'entreprise, en violation complète du droit des syndicats de se gérer librement, tandis que le paragraphe 4 impose d'être de nationalité équatorienne pour être élu à une fonction syndicale. La commission d'experts affirme depuis des années que ces dispositions sont contraires aux articles 2 et 3 de la convention et doivent être modifiées. Le gouvernement équatorien n'a toujours pas donné suite aux commentaires de la commission d'experts.

L'article 10(c) de l'accord ministériel nº 0130 de 2013 dispose que la direction syndicale d'une organisation perd ses attributions et ses compétences si elle n'organise pas des élections dans un délai de quatre-vingt-dix jours après l'expiration de son mandat tel que défini par les statuts de l'organisation.

Cette disposition représente une ingérence injustifiée manifeste dans les affaires internes des syndicats et risque sérieusement d'empêcher toute action syndicale. Entre-temps, ces dispositions légales ont des conséquences très concrètes pour les syndicats. En 2020, le ministère du Travail a refusé d'enregistrer l'ASTAC en tant que syndicat au motif qu'elle n'était pas composée de travailleurs de la même entreprise. L'ASTAC a contesté cette décision en justice et le 25 mai 2021, la Cour provinciale de justice de Pichincha a ordonné au ministère d'enregistrer l'ASTAC en tant qu'organisation syndicale et de réglementer l'exercice du droit à la liberté syndicale par branche d'activité pour éviter que des actes de cette nature ne se reproduisent. Malgré cet arrêt, il a encore fallu sept mois au ministère du Travail pour donner suite à la demande d'enregistrement de l'ASTAC. Respectant enfin la décision de justice, le ministère a précisé à l'ASTAC que son inscription résultait d'une situation exceptionnelle qui ne donnerait pas lieu à l'enregistrement d'autres syndicats de branche. Pour couronner le tout, le ministère a également intenté un recours extraordinaire en protection, toujours en instance devant la Cour de justice constitutionnelle.

Enfin, nous déplorons l'inaction totale du gouvernement de l'Équateur à honorer ses engagements dans le cadre de la mission d'assistance technique que le Bureau a menée en décembre 2019 à la demande du gouvernement. La mission avait présenté aux mandants tripartites un projet de feuille de route afin d'entamer un dialogue tripartite et prendre ainsi des mesures pour répondre aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT. Depuis lors, aucune mesure n'a été adoptée pour donner effet à cette feuille de route, et le gouvernement affirme désormais qu'il ne souhaite recevoir une assistance technique que dans le domaine du dialogue tripartite dans le but d'améliorer et de renforcer la communication entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Pour les membres travailleurs, un bon point de départ pour améliorer la communication avec les travailleurs et les syndicats serait que le gouvernement respecte ses engagements internationaux en donnant effet à la feuille de route présentée par la mission d'assistance technique et en modifiant de toute urgence les dispositions légales qui ne sont pas conformes à la convention, en consultation avec les partenaires sociaux.

Membres employeurs – Pour commencer, le groupe des employeurs rappelle son désaccord avec la position de la commission d'experts en ce qui concerne cette convention et le droit de grève. Le groupe des employeurs rappelle la déclaration faite en mars 2015 par le groupe gouvernemental selon laquelle «la portée et les conditions d'exercice de ce droit sont réglementées au niveau national». C'est dans ce sens que les employeurs abordent la présente discussion du cas de l'Équateur au titre de la convention.

Il s'agit d'un cas très ancien, examiné à de multiples reprises par la commission, la dernière fois en 2017, qui contient des questions graves et concerne une convention fondamentale: il doit donc être traité avec beaucoup d'attention. Nous constatons avec inquiétude que l'assistance technique fournie par le Bureau en 2019 n'a débouché sur aucun résultat concret. Toutefois, selon les déclarations du ministre et les informations que nous avons reçues de l'organisation d'employeurs de l'Équateur, les partenaires sociaux sont les mieux placés pour soumettre la question au dialogue social afin de trouver des solutions définitives aux observations formulées par la commission d'experts, que nous appuyons sans réserve. Nous encourageons donc le gouvernement équatorien, les travailleurs et les employeurs à résoudre les questions soulevées par la commission d'experts, compte tenu des circonstances très particulières de leur système juridique et de leur pratique nationale.

Dans le même ordre d'idées, nous prenons bonne note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles l'État équatorien est en train d'élaborer une proposition législative sur cette question, avec des contributions juridiques et techniques du ministère du Travail, et en tenant compte de la participation des travailleurs et des employeurs. Le dialogue social sur cette question, dans le cadre de la volonté exprimée par le gouvernement et les acteurs sociaux, permettra également de soutenir le forum de dialogue social dans ce pays, à savoir le Conseil national des travailleurs et des salaires.

Nous souhaitons contribuer à la discussion des commentaires de la commission d'experts, sans préjudice, bien sûr, des informations que notre collègue employeur de l'Équateur partagera avec nous.

Nous soutenons les affirmations de la commission d'experts selon lesquelles les travailleurs doivent être libres de constituer les organisations de leur choix et que l'exigence d'un niveau raisonnable de représentativité pour conclure des conventions collectives est conforme aux conventions de l'OIT sur la liberté syndicale.

Sans perdre de vue ce qui précède, il est nécessaire de noter que la commission d'experts recommande la révision des normes régissant l'une des institutions qui forgent le droit collectif du travail sans prendre en considération les autres institutions du droit collectif du travail. À cet égard, nous sommes convaincus que le gouvernement équatorien et les partenaires sociaux, dans le cadre du dialogue social auquel nous avons déjà fait référence, devraient envisager une révision globale de toutes les institutions qui composent le droit du travail collectif afin de s'assurer qu'il constitue un ensemble harmonieux et conforme à la convention. En effet, toute modification isolée d'une norme aura nécessairement des répercussions sur les autres, de sorte que la réforme doit être globale si l'on veut que le système puisse continuer à fonctionner.

Ceci est particulièrement important en ce qui concerne certains aspects signalés par la commission d'experts: le nombre requis de travailleurs pour constituer un syndicat, la constitution de syndicats par branche d'activité et, surtout, le niveau de représentativité d'un syndicat pour négocier au niveau de la branche, ce qui, à notre avis, ne correspond pas à la pratique habituelle en Équateur.

Les règles régissant la négociation au niveau de l'entreprise peuvent difficilement être appliquées directement à la négociation collective au niveau de la branche. Ce serait porter un sérieux coup à l'exercice de la liberté syndicale en Équateur si nous les encouragions à constituer des syndicats de branche sans imposer des exigences claires quant à la représentativité des personnes concernées, en définissant leur champ d'action et leurs obligations.

Nous souhaitons conclure en saluant la volonté de dialogue manifestée par le gouvernement et les partenaires sociaux, et nous les encourageons une fois de plus à entreprendre de manière effective et efficace un processus de révision intégrale du forum de dialogue social de l'Équateur, comme mentionné ci-dessus, ce qui donnerait au système une cohérence interne et éviterait que des réformes isolées ne viennent contredire ou contrevenir à d'autres conventions internationales.

Membre employeur, Équateur – Afin de répondre aux observations du rapport de la commission d'experts, nous estimons nécessaire de mentionner que le droit et la liberté syndicale des travailleurs sont reconnus dans la Constitution de l'Équateur comme l'un des principes essentiels des droits des travailleurs. Cette liberté implique la constitution, l'affiliation ou la désaffiliation à tout type d'organisation, une activité qui est encouragée par l'État lui-même conformément aux dispositions de la loi, c'est-à-dire qu'il n'existe aucune restriction à la constitution d'une organisation syndicale dans le secteur privé.

La convention indique que l'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions de la convention. Conformément à ce précepte, la législation nationale, pour accorder la personnalité juridique à une organisation syndicale, ne requiert pas d'autorisation administrative préalable, garantit le droit d'élaborer ses statuts et règlements, d'élire librement ses représentants et d'organiser sa gestion sans intervention des autorités, et garantit le droit de dissoudre et de suspendre l'organisation sans aucune autorisation administrative. La convention reconnaît que l'application de certains préceptes peut toutefois être soumise à la législation de chaque signataire, comme c'est le cas, par exemple, en matière de conditions de représentativité que les travailleurs doivent remplir pour constituer une organisation syndicale selon les principes de rationalité et d'objectivité, en évitant les obstacles et en servant de garantie pour les deux parties à la relation de travail, comme l'a souligné l'Étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales. Ainsi, dans le Code du travail équatorien, la loi impose un nombre minimum de 30 travailleurs pour la constitution d'un syndicat. En revanche, pour la création d'un comité d'entreprise, qui est la représentation syndicale la plus élevée, la majorité absolue des travailleurs de l'entreprise doit être réunie. Cette distinction s'explique par les différents pouvoirs attribués à ces organisations. Par exemple, le comité d'entreprise est chargé de représenter les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non, dans les négociations collectives, et est même habilité à déclarer une grève si les conditions requises par la loi sont remplies. Si, au sein d'une entreprise, n'importe quel groupe, même avec un niveau minimum de représentativité, peut être reconnu comme organisation syndicale et représenter ainsi les travailleurs non syndiqués, on court le risque, d'une part, de disperser les revendications professionnelles et de compromettre la représentation légitime des travailleurs et de miner les relations entre les membres des différentes organisations qui existent dans une entreprise et, d'autre part, de déstabiliser l'entreprise au prix de sa pérennité, en raison de la complexité de l'administration des ressources et du contrôle et du respect des engagements pris.

Nous considérons donc que la liberté syndicale n'est pas restreinte par le fait d'imposer un niveau minimum de représentativité pour constituer des organisations, et nous estimons

donc que l'affirmation selon laquelle l'exigence d'un nombre minimum de membres entrave la libre constitution des organisations syndicales est erronée. Pour preuve, il existe actuellement 5 783 organisations syndicales, dont 4 054 appartiennent au secteur privé. Au premier trimestre de 2022, 32,89 pour cent des travailleurs ont un emploi convenable, 81,34 pour cent sont dans le secteur formel de l'économie, dont 46,3 pour cent sont concentrés dans les moyennes et grandes entreprises. Si l'on considère d'autre part le nombre de travailleurs dans les moyennes et grandes entreprises et le nombre d'organisations syndicales présentes dans le secteur privé, on constate que le problème de la syndicalisation se situe en dehors du secteur formel de l'économie, à savoir dans le secteur où la majorité des travailleurs ont un emploi inadéquat, avec un taux d'informalité de 70,9 pour cent et où 83,9 pour cent de travailleurs sont dépourvus de toute protection sociale, lesquels sont principalement regroupés dans des micro ou petites entreprises ou sont indépendants.

D'autre part, le rapport de la commission d'experts relève comme autre violation de la convention l'impossibilité de constituer des organisations syndicales par branche d'activité, en raison du refus du ministère de reconnaître la personnalité juridique de l'ASTAC, une affaire qui est toujours en attente d'une décision judiciaire devant la Cour constitutionnelle de l'Équateur.

La liberté syndicale étant intrinsèquement liée au droit de négociation collective, notre législation lie son exercice à un employeur donné, car c'est là que réside la possibilité d'établir les conditions propices à l'exercice et à l'amélioration de la relation de travail. Par conséquent, nous considérons que la reconnaissance des syndicats par branche, notion étrangère à notre tradition juridique, aurait un effet négatif sur les relations de travail, car plusieurs organisations seraient présentes au sein d'une même branche avec des objectifs différents susceptibles de provoquer un conflit d'intérêts, notamment lors de la négociation des conditions économiques qui régissent la relation avec les employeurs qui composent cette branche et, à son tour, des conflits entre employeurs, car même s'ils appartiennent au même secteur leurs réalités ou capacités sont très différentes.

Toute observation à propos de la liberté syndicale devrait d'abord être discutée dans le cadre d'une consultation tripartite avec les groupes d'intérêt du pays en application de la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail), 1976, et dans le cadre général de l'institution de la négociation collective prévue par le Code du travail, si l'on veut cerner de façon objective et rationnelle son incidence. En effet, une recommandation de modification et une consultation se limitant à certains aspects de l'intérêt d'un groupe nuiraient gravement à la sécurité juridique et à la création d'emplois convenables et mettraient en péril la pérennité du secteur formel.

Membre travailleur, Argentine – Nous, qui suivons cette commission, pouvons nous dire: encore l'Équateur. Les gouvernements changent, mais l'Équateur est à nouveau à la Commission de l'application des normes de la Conférence. Oui, les gouvernements changent et, malgré ce que nous avons entendu, les problèmes sont toujours là, en pire. Les gouvernements changent et ces problèmes empirent.

La commission d'experts, la jurisprudence nationale de la Cour constitutionnelle de l'Équateur, la Cour interaméricaine des droits de l'homme, tous ceux qui analysent les termes juridiques et les conséquences sociales du droit du travail en Équateur donnent raison aux plaintes et aux réclamations des travailleurs. Ainsi, de manière cyclique, les gouvernements, acculés par la pression internationale face à la déraison évidente, demandent rapidement une assistance technique. Dans mon pays, on dit «botter en touche», «faire semblant». Mais, en réalité, les gouvernements ne font rien et abusent d'un moyen fondé sur le dialogue social

pour remettre les solutions à plus tard. L'OIT ne peut accepter que ses outils de coopération soient utilisés de manière abusive.

Combien de fois la commission d'experts va-t-elle dire que les normes équatoriennes exigent un nombre d'adhérents excessif pour permettre la constitution de syndicats? Combien de fois la commission d'experts va-t-elle dire que les travailleurs appelés fonctionnaires ont le droit de constituer des syndicats? Les années passent et rien ne change. Jusqu'à quand?

Comment la prescription relative à une affiliation syndicale supérieure à 50 pour cent ouvrant droit à la négociation collective peut-elle encore être en vigueur? Il s'agit d'une violation flagrante de la liberté syndicale, d'une condition impossible à remplir en Équateur où les faits nient le droit.

Comment est-il possible que persiste l'interdiction de l'organisation syndicale et de la négociation collective par branche d'activité? On vient de nous dire que ce qui fonctionne dans le monde ne peut pas fonctionner en Équateur.

Dans le secteur public, cette question est extrêmement grave. Les dirigeants syndicaux font l'objet de poursuites pénales s'ils expriment des opinions qui vont à l'encontre des politiques du gouvernement. On en est arrivé à l'extrême suivant: poursuivre un dirigeant syndical du secteur public pour les opinions qu'il avait affichées sur les réseaux sociaux. C'est un critère moyenâgeux. On considère que le fonctionnaire public est un serf pour son seigneur; il n'est pas reconnu comme travailleur. Le régime du travail à l'État est chaotique, les réformes s'enchaînent, on bricole, et la commission d'experts demande au gouvernement quelle est la norme, parce que même les autorités ignorent quel est le corpus juridique applicable.

Il faut adopter une norme qui établit une base juridique pour les travailleurs de l'État, du service public, en Équateur, sans distinction artificielle entre ouvriers et employés, qui garantit le droit à la liberté syndicale dans sa totalité, droit consacré par la convention sous ses trois dimensions: liberté d'association, liberté de négociation collective et droit de grève.

Les autorités équatoriennes ont inventé l'oxymore du «renoncement obligatoire». Oui. Une contradiction intrinsèque, un euphémisme utilisé pour faire pression sur les travailleurs jusqu'à ce qu'ils renoncent à leurs droits. La Cour constitutionnelle a déclaré que ce fameux décret violait la Constitution. Toutefois, les victimes se sont retrouvées sans moyens de défense ni réparation.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Depuis plusieurs années, la commission d'experts demande souvent au gouvernement de l'Équateur de réviser son Code du travail afin d'y supprimer plusieurs restrictions arbitraires au droit des travailleurs d'organiser librement des syndicats. La commission d'experts a donné des orientations claires et précises au gouvernement sur la façon de mettre son Code du travail en conformité avec la convention. Malheureusement, elles ne sont pas suivies.

Il s'agit d'un cas important, car les lacunes du Code du travail mises en évidence par la commission d'experts concernent directement la possibilité qu'ont les travailleurs d'organiser des syndicats au niveau de l'entreprise et du secteur. À titre d'exemple, la commission d'experts a conclu que la prescription actuelle selon laquelle il faut au moins 30 travailleurs pour former un syndicat est simplement trop élevée et qu'elle constitue un obstacle déraisonnable à la formation de syndicats. En outre, à maintes reprises, elle a prié le gouvernement de lever l'interdiction actuelle sur les syndicats sectoriels que le ministère du Travail utilise pour refuser régulièrement aux travailleurs du secteur bananier leur droit d'organisation et de négociation au niveau sectoriel.

Prises ensemble, ces restrictions juridiques à la formation de syndicats visent clairement à frustrer une activité syndicale légitime et représentent une violation flagrante de la convention. Par conséquent, nous prions le gouvernement de l'Équateur de prendre immédiatement des mesures pour réviser son Code du travail conformément aux recommandations claires de la commission d'experts.

Membre travailleuse, Brésil – Je tiens à appeler l'attention de la commission sur le fait que les syndicats équatoriens nous ont informé du fait que le gouvernement avait l'intention de présenter à l'Assemblée nationale un nouveau projet de loi du travail, intitulé loi organique sur l'emploi. Ce texte, encore au stade d'avant-projet, est une attaque encore plus régressive que les textes en vigueur et au sujet desquels le gouvernement de l'Équateur a été appelé aujourd'hui devant la commission.

La proposition du gouvernement consiste à créer une nouvelle loi indépendante du Code du travail qui:

- ne concerne pas les fonctionnaires publics mais uniquement les ouvriers du secteur public, creusant ainsi la division dans la source de droit qui régit le secteur public;
- accroît l'inégalité devant la loi;
- s'appliquera aux nouveaux contrats, ce qui placera le Code du travail dans les limbes, jusqu'à sa disparition;
- constitue une ingérence gouvernementale claire dans tous les domaines de la liberté syndicale au sens du droit à la liberté d'association, de la négociation collective et de la grève.

On peut donner brièvement quelques détails de cette proposition:

- limites à la formation d'un syndicat: de 30, nombre de membres minimum actuel (ce qui est déjà excessif et a été relevé par la commission d'experts), ce chiffre est élevé à 50;
- la protection des dirigeants syndicaux contre les actes de discrimination antisyndicale, dont le licenciement, se limite exclusivement au paiement d'une indemnisation dont les montants ont été considérablement diminués depuis 2020;
- l'ingérence du gouvernement lorsqu'il s'agit de déterminer le contenu des statuts des organisations syndicales;
- l'interdiction définitive de la négociation collective dans le secteur public pour la catégorie de travailleurs appelés ouvriers;
- l'interdiction du droit de grève dans les services publics.

Les dispositions prévues par ce projet de loi sont absolument contraires aux normes internationales du travail et, en particulier, à la convention. Il est donc prioritaire et urgent que la commission décide d'un plus grand accompagnement. Nous demandons l'organisation d'une nouvelle mission de haut niveau afin de prévenir ce recul encore plus considérable et de concrétiser l'accompagnement international.

Membre travailleur, Italie – Je m'exprime également au nom de la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO). Dans son rapport, en ce qui concerne l'Équateur, la commission d'experts dit qu'elle a prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour réviser l'article 346 du Code organique intégral pénal.

Nous sommes tout à fait d'accord qu'il faut abroger cette disposition du droit positif équatorien, car elle représente une incrimination grave de l'un des droits fondamentaux des personnes qui travaillent.

Nous n'avons rien à ajouter à ce que l'on sait et qui a été dit, notamment la reconnaissance universelle du droit à la liberté syndicale consacré par les instruments constitutifs de l'OIT et réaffirmé par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, et par les chartes constitutionnelles, depuis la Constitution mexicaine de Querétaro (1917).

Au moyen de la liberté syndicale et de ses principaux instruments que sont la négociation collective et la grève, les travailleurs peuvent équilibrer des relations de travail qui sont fondamentalement inégales en raison de l'asymétrie de pouvoirs entre l'employeur et le travailleur, pris individuellement. La liberté syndicale constitue un droit qui comprend une série de manifestations diverses, difficiles à synthétiser, à tel point que la meilleure définition de la liberté syndicale est celle qui figure à l'article 3 de la convention, en ce que la liberté syndicale est le droit d'avoir une activité syndicale.

Dans le cadre de ce concept, la liberté syndicale permet le développement autonome de l'activité des organisations de travailleurs en vue de la promotion et de la défense des intérêts des travailleurs, conformément à l'article 10 de la convention.

Dans la dynamique de l'exercice de l'activité syndicale, l'État ne peut intervenir d'une manière punitive contre l'exercice du droit à la liberté syndicale, comme il le fait en Équateur. C'est une doctrine établie par le Comité de la liberté syndicale, de manière répétée, et comme l'indique l'observation de la commission d'experts en l'espèce.

Par conséquent, nous prions la République équatorienne de respecter strictement la liberté syndicale en abrogeant l'article 346 du Code organique intégral pénal afin d'ouvrir la voie à une plus grande autonomie et à une plus grande liberté syndicale des organisations de travailleurs dans le pays.

Membre travailleur, Colombie – Je m'exprime au nom des trois centrales syndicales de Colombie: la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT), la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC) et la Confédération générale du travail (CGT). Nous sommes immensément préoccupés par le niveau de violation de la liberté syndicale en Équateur sous ses trois facettes: association, négociation collective et grève.

En Équateur, seuls 3,6 pour cent des 8 500 000 travailleurs ont pu se syndiquer, ce qui représente l'un des taux les plus faibles de la région, à peine inférieur à celui de la Colombie, où la syndicalisation dans le secteur privé n'atteint pas non plus les 5 pour cent.

La prescription excessive selon laquelle il faut 30 travailleurs d'une même entreprise pour constituer un syndicat, quand 89 pour cent des entreprises du pays sont des microentreprises ou de petites entreprises de moins de 25 travailleurs, fait qu'il est impossible, dans la pratique, de s'affilier à un syndicat. Si l'on ajoute à cela le fait que le gouvernement refuse catégoriquement de permettre la création de syndicats de branche ou sectoriels, l'association syndicale reste un droit marginal en Équateur et n'est pas le droit fondamental qu'il est.

Le gouvernement de l'Équateur fait la sourde oreille aux appels de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale, ainsi qu'à ceux de la Cour constitutionnelle. À plusieurs reprises, le syndicat Front des travailleurs des plateformes numériques (FRENAPP) a essayé de s'enregistrer auprès du ministère; celui-ci, contrairement aux recommandations de cette maison, ne leur accorde pas la personnalité juridique. Même si le ministère est tenu de

réglementer l'exercice du droit à la liberté syndicale par branche d'activité, le ministère et le bureau du procureur général insistent sur le fait que seuls les travailleurs d'un employeur commun et en relation de dépendance peuvent s'affilier, ce qui revient à ignorer superbement l'article 3 de la convention. Quel étrange pays!

Bien que la législation équatorienne envisage la négociation collective au plus haut niveau, la pratique et les obstacles gouvernementaux l'empêchent, dans les faits, comme cela est également le cas en Colombie où, par exemple, l'association de footballeurs professionnels n'a pas pu négocier ses demandes. Ces vides juridiques, ou cette absence de réglementation spécifique, en Équateur comme en Colombie, sont utilisés, par les entrepreneurs et les gouvernements antisyndicaux, pour empêcher la liberté syndicale et l'avancée de la négociation collective.

L'Équateur porte une initiative législative aux dispositions arbitraires qui font que le gouvernement de l'Équateur mérite de vifs reproches pour son manquement grave à la convention. Une mission de haut niveau serait une mesure plus que nécessaire. Nous sommes avec vous, camarades travailleurs d'Équateur!

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Cela devient une habitude pour la commission de discuter de l'Équateur, que ce soit pour la convention dont il est question aujourd'hui ou pour la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, trois fois ces cinq dernières années ou quatre fois ces huit dernières années.

Si l'on ajoute les observations de la commission d'experts et les cas en instance devant le Comité de la liberté syndicale aux décisions de la plus haute instance judiciaire de l'Équateur et de la Cour interaméricaine des droits de l'homme, on peut affirmer que, à ce stade, il ne s'agit plus d'une discussion technique ou juridique, mais d'un cas d'obstination politique et de mauvaise foi de trois gouvernements distincts.

Sans oublier les missions du BIT: il y a d'abord eu la mission technique de janvier 2015 à la suite de laquelle une série de recommandations ont été formulées sur le droit des fonctionnaires de constituer les syndicats de leur choix, et ensuite la mission d'assistance technique, menée en décembre 2019 à la demande du gouvernement. À son issue, un projet de feuille de route a été présenté dans le but d'entamer un dialogue tripartite et de prendre ainsi des mesures pour répondre aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT, mais finalement aucune de ses recommandations n'a été suivie par le gouvernement.

Et, aujourd'hui, il semble y avoir une nouvelle demande d'assistance technique. Mais je m'interroge: pour quoi faire ?

Si j'étais assis dans l'allée centrale de cette salle et que je représentais un gouvernement qui n'invoque pas les catastrophes naturelles ni les pandémies pour ne pas honorer ses obligations et surtout pour éviter de contribuer financièrement au bon fonctionnement de cette Organisation, je serais offusqué par les ressources gaspillées en assistance technique dont il n'est finalement fait aucun cas.

Pour beaucoup, une semaine au Centre de Turin suffit pour comprendre la portée et les limites de cette convention fondamentale, alors que d'autres, moins chanceux, se contentent des publications du Département des normes internationales du travail, également disponibles en espagnol.

Même les collègues du groupe des employeurs, pourtant très critiques ces dernières années sur certains aspects de l'application de la convention, s'accordent à reconnaître qu'en ce qui concerne le secteur public nous sommes face à une violation manifeste.

Le ministre affirme que l'un des objectifs du gouvernement est d'en finir avec les inégalités. Soit il ment, soit il se trompe, car cet objectif ne pourra être atteint sans respecter les conventions fondamentales.

Nous souhaiterions que la commission convienne de conclusions qui contribuent effectivement à une résolution positive de ce cas à court terme. Ce n'est pas d'une assistance technique supplémentaire dont a besoin le gouvernement équatorien, mais de plus de fermeté.

Représentant gouvernemental, ministre du Travail – J'ai écouté attentivement les interventions des membres travailleurs de l'Argentine et de la Colombie, et de l'observateur de l'ISP.

Je vais y répondre avec beaucoup de tact, car tout le monde mérite le respect et je fais partie de ces gens qui respectent les opinions divergentes. Je suis membre du «gouvernement de la rencontre» qui respecte les différences d'opinions. C'est en respectant l'avis des autres que l'on donne de la valeur à l'opinion de chacun; il ne s'agit pas forcément de la partager, mais de la respecter. Je vais commencer par réfuter les propos du membre travailleur de la Colombie qui a parlé de l'Équateur en ces termes, et je cite: «quel étrange pays». Je ne tolère pas ces propos. Je n'accepte pas que, entre Latino-Américains, il soit fait référence à mon pays de manière si erronée et tendancieuse. Mon pays mérite d'être respecté autant que je respecte la Colombie, un pays avec qui nous entretenons des liens très étroits. Il y a quelques mois, j'ai eu l'immense plaisir d'accueillir à Quito le ministre du Travail de la Colombie, M. Ángel Cabrera, un gentleman dans sa fonction publique. C'est pourquoi je n'accepte pas ces propos prononcés par le membre travailleur de la Colombie. Je ne les tolère pas personnellement, mais ni le ministère du Travail de mon pays ni le gouvernement que dirige le Président Lasso ne les acceptent non plus. La liberté syndicale, une liberté syndicale absolue, existe en Équateur. Ce qui n'est pas permis, c'est de détourner cette liberté pour manifester violemment. Dans mon intervention, j'ai parlé du respect total de la grève dans mon pays, à condition toutefois qu'elle ne génère pas de violence.

Je tiens à signaler que le Front unitaire des travailleurs (FUT) de mon pays a toujours été reçu au ministère du Travail. De plus, ces dernières semaines en Équateur, nous avons tenu plusieurs réunions avec les dirigeants du FUT, dont M. Mesías Tatamuez, avec qui j'entretiens de très bonnes relations. J'ai également de très bonnes relations avec le président de la Confédération des travailleurs de l'Équateur, M. Edgar Sarango, et mes relations sont tout aussi bonnes avec M. Richard Gómez de la Centrale unitaire des travailleurs de l'Équateur (CUT). Nous mettons en place un climat d'entente entre les travailleurs et les employeurs, c'est ainsi que procède le gouvernement actuel et nous rejetons évidemment les propos précédemment tenus.

Quant aux affirmations du membre travailleur de l'Argentine, le «renoncement obligatoire» a été établi en Équateur lors du précédent régime, un régime différent du nôtre, de celui qui gouverne actuellement le pays. Il ne peut y avoir de renoncement obligatoire, celui-ci doit être volontaire. Mais soyons clairs: c'est un régime différent du nôtre qui a instauré la notion de renoncement obligatoire en Équateur en adoptant, il y a onze ans, le décret nº 813. Nous ne pouvons accepter que le gouvernement du Président Lasso soit associé à cette notion absurde de renoncement obligatoire.

Ma position sera la même à l'égard de l'observateur de l'ISP en ce qui concerne la liberté syndicale. J'affirme qu'en Équateur le gouvernement est entièrement démocratique et accepte l'opinion des autres pour autant qu'elle soit respectueuse, bien sûr. Pour être respecté, il faut d'abord faire preuve de respect.

Ce climat amical a permis que nous n'ayons, en Équateur, pratiquement aucun conflit du travail, à l'exception de cas qui surviennent forcément dans un pays démocratique comme le

nôtre. Mes salutations à la Colombie et à l'Argentine, car j'ai fait référence à ces deux pays dont les interventions méritaient une réponse appropriée, respectueuse, prudente et opportune de ma part.

L'Équateur respectera toujours les droits des travailleurs mais, et c'est là le point important, nous voulons également respecter les droits des personnes qui n'ont pas d'emploi. Le droit au travail est le droit humain le plus important après le droit à la vie. Dans mon pays et dans tous les pays où existe une économie informelle et où des citoyens n'ont pas d'emploi, ce droit au travail est violé. Nous nous battons pour ces personnes dans le respect de tous les droits acquis des travailleurs et de toutes les organisations syndicales que j'ai rencontrées et avec qui nous avons discuté. Ces dernières semaines, nous avons eu des réunions avec les dirigeants du FUT et nous discutons d'une loi sur le travail qui pourrait générer des emplois pour ceux qui n'en ont pas, qui pourrait réparer les dommages que subissent ces Équatoriens qui vivent d'emplois informels (que nous appelons *tachuelo* ou *chamba* en Équateur) et qui, s'ils ne trouvent pas de travail ce jour-là, mangent mal ou ne mangent pas du tout. C'est pour eux que nous travaillons et pas uniquement pour les travailleurs qui sont bien lotis.

Nous défendons les droits des travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou pas. À ce propos, il existe une liberté d'organisation en Équateur, pour répondre à une personne qui a affirmé le contraire, mais nous nous inquiétons du sort des personnes qui ne travaillent pas, de ces sept Équatoriens sur dix qui sont au chômage, sont sous-employés ou vivent dans l'informalité. Telle est la philosophie que suit notre gouvernement. Nous continuerons de nous battre pour les droits des non-travailleurs comme des travailleurs.

Membres travailleurs – À titre de remarque préliminaire, nous notons que le groupe des employeurs a exprimé sa position quant au droit de grève. Par conséquent, nous devons faire de même et redire que, pour le groupe des travailleurs, le droit de grève est pleinement couvert par la convention. Nous réitérons également notre appui à la commission d'experts.

Ensuite, nous tenons à remercier le gouvernement de l'Équateur pour ses commentaires et les autres intervenants pour leurs interventions. Toutefois, nous ne pouvons que déplorer le manque de volonté affiché, malgré tous les mots du ministre, le manque de volonté affiché du gouvernement de l'Équateur de s'acquitter de ses obligations internationales et de donner pleinement effet aux dispositions de la convention.

Nous rappelons que la commission d'experts exprime ses préoccupations concernant plusieurs dispositions juridiques qui ne sont pas conformes à la convention et que certains de ces problèmes, dont le seuil excessif fixé au nombre minimum de membres pour créer un syndicat, sont là depuis 1992. Pendant ce temps, les lois équatoriennes continuent à saper les droits des travailleurs de former des syndicats et de s'y affilier, en particulier dans le secteur public, et à entraver les activités syndicales. Par conséquent, nous prions le gouvernement de l'Équateur de modifier, de toute urgence, les lois suivantes afin de mettre la législation en conformité avec la convention:

- les articles 443, 449, 452 et 459 du Code du travail qui exigent un nombre excessif de travailleurs pour rétablir des associations de travailleurs, des comités d'entreprise ou des assemblées visant à organiser des comités d'entreprises et qui rendent impossible la création d'organisations syndicales par branche d'activité; puis l'article 10(c) de l'arrêté ministériel nº 0130 de 2013 portant réglementation des organisations professionnelles, qui fixe des délais obligatoires à l'organisation d'élections syndicales;
- l'article 459, paragraphe 4, du Code du travail qui impose d'avoir la nationalité équatorienne pour être éligible à une fonction syndicale;

- l'article 459, paragraphe 3, du Code du travail qui permet aux travailleurs qui ne sont pas membres du comité d'entreprise de se présenter, indépendamment des dispositions du règlement du comité;
- l'article 11 de la loi organique de réforme, qui exclut certaines catégories de travailleurs du secteur public du droit de former des syndicats ou de s'y affilier;
- la loi organique de réforme, qui octroie des privilèges à la plupart des comités de fonctionnaires et prive toutes les autres organisations de la possibilité de défendre les intérêts de leurs membres; et, enfin,
- le décret nº 193 qui prévoit la dissolution administrative des syndicats du service public.

Nous avons relevé, dans les interventions du gouvernement, que celui-ci s'employait, avec une équipe technique du BIT, à réformer les lois sur la création de syndicats. Toutefois, à notre connaissance, ce processus est conduit sans la participation de syndicats: nous en sommes donc réduits à nous interroger sur l'attachement du gouvernement au dialogue social. Nous insistons sur le fait que ces modifications doivent être élaborées et adoptées en pleine consultation avec les syndicats les plus représentatifs et se conformer strictement aux recommandations de la commission d'experts et la feuille de route de 2019 convenue avec l'OIT.

Les membres travailleurs prient également le gouvernement de l'Équateur d'exécuter immédiatement la décision du 25 mai 2021 de la Cour provinciale de justice de Pichincha, qui a ordonné au ministre du Travail de régir l'exercice du droit à la liberté syndicale par branche d'activité afin de permettre aux travailleurs de différentes entreprises de former un syndicat.

En outre, les membres travailleurs déplorent le climat antisyndical généralisé qui prévaut dans le secteur public et prie instamment le gouvernement de prendre immédiatement des mesures pour promouvoir un environnement propice au plein exercice des droits des travailleurs à la liberté syndicale. Nous prions également le gouvernement de procéder sans délai à l'enregistrement de la Fédération nationale des travailleurs de l'éducation (UNE). Nous pensons que certains mots ont été mal compris, ce que nous déplorons, et nous pensons que le mieux est de poursuivre le dialogue au niveau national pour préciser les choses et bien se comprendre au lieu d'essayer de régler les choses ici. Nous prions instamment le gouvernement de l'Équateur de donner effet à la feuille de route présentée en décembre 2019 par la mission d'assistance technique du BIT.

Membres employeurs – Je remercie le ministre équatorien pour les informations qu'il a communiquées et mon collègue du groupe des travailleurs pour la discussion que nous avons suivie avec beaucoup d'attention, aussi bien les préoccupations des travailleurs que les explications du gouvernement, et, surtout, la forme proposée pour apporter une réponse nationale, et surtout tripartite, à la mise en correspondance de la législation équatorienne avec les concepts de la convention, comme vient de le dire mon collègue des membres travailleurs.

Nous pensons que ce cas a été suffisamment examiné dans cette salle, à différentes reprises, et que l'heure est venue pour les gouvernements et les partenaires sociaux d'agir. Nous voulons croire que, très rapidement, des mesures concrètes seront prises en ce sens. Nous réaffirmons que cela doit se faire dans le cadre de la coopération tripartite, avec un dialogue de bonne foi, mais, surtout, en encourageant une discussion complète sur la question avec les différentes institutions du droit collectif du travail concernées afin de parvenir à une véritable solution.

Il convient également de tenir compte des circonstances nationales, dans les limites posées par les normes de la convention qui nous servent de référence s'agissant de la réglementation du droit à la liberté syndicale.

Nous rappelons au gouvernement que, bien entendu, l'assistance technique du BIT est à sa disposition pour ce qui concerne la forme et le fond du dialogue social qu'il est envisagé de mener pour garantir que la législation et la pratique sont alignées sur les dispositions de la convention.

Nous comprenons qu'aucune référence à la grève ne doit figurer dans les conclusions de ce cas. Nous espérons enfin que le gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, élaborera et enverra un rapport à la commission d'experts, avant le 1er septembre 2022, sur la situation du dialogue et les solutions proposées par le gouvernement et les partenaires sociaux.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec regret qu'aucune mesure n'a été prise pour donner suite à l'assistance technique que le Bureau a fournie en décembre 2019.

La commission a également noté les problèmes de longue date concernant le respect de la convention en Équateur.

La commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures pour favoriser des conditions propices à la pleine jouissance du droit des travailleurs et des employeurs à la liberté syndicale. La commission a noté que tant le gouvernement que les partenaires sociaux ont souligné l'importance de la réforme de la législation du travail. La commission a exprimé l'espoir que le gouvernement saisirait cette occasion pour rendre sa législation et sa pratique pleinement conformes à la convention, en consultation avec les partenaires sociaux.

Tenant compte de la discussion, la commission prie instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces et assorties de délais, en consultation avec les partenaires sociaux, pour:

- **assurer le plein respect du droit des travailleurs, y compris des fonctionnaires, de constituer des organisations de leur choix pour la défense collective de leurs intérêts, y compris pour la protection contre la dissolution ou la suspension administrative;**
- **modifier la législation afin d'assurer que les conséquences de tout retard dans l'organisation d'élections syndicales sont établis dans les statuts des organisations elles-mêmes;**
- **assurer l'enregistrement de l'Union nationale des enseignants (UNE);**
- **donner effet à la feuille de route présentée en décembre 2019 par la mission d'assistance technique du BIT;**
- **lancer un processus de consultation des partenaires sociaux afin de réformer le cadre législatif actuel et, ainsi, de renforcer la cohérence de l'ensemble de la législation pertinente et de la rendre conforme à la convention:**

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.

La commission demande au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentant gouvernemental – Nous avons pris note des conclusions. L'État équatorien qui protège le droit d'organisation et d'association appropriée des groupes sociaux, des groupes productifs et des groupes professionnels, entre autres groupes, donne toujours aux différents ministères les moyens d'élaborer une politique publique et les textes d'application qui garantiront précisément les droits consacrés par la Constitution politique de l'État et, bien entendu, par les traités internationaux.

Ainsi, le ministère du Travail, que j'ai l'honneur de diriger grâce à la générosité du Président Guillermo Lasso, a pris l'arrêté ministériel nº 130, d'août 2013, portant réglementation des organisations professionnelles. Il s'agit du seul instrument normatif qui réglemente cette pratique.

Dans l'ordre juridique équatorien, s'agissant du travail, nous avons le Code du travail, qui date de 1938, et la loi organique de la fonction publique, qui régit les activités professionnelles du secteur public, en définissant la liberté syndicale pour les personnes qui travaillent tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'arrêté ministériel nº 130, d'août 2013, dont je viens de parler, conformément aux dispositions de la Constitution politique de l'État, garantit la liberté syndicale, je le répète, garantit la liberté syndicale et réglemente la création des syndicats, l'enregistrement des statuts, l'élection des dirigeants. Il porte ratification, à cette fin, des conventions nos 87, 98, 110 et 141 de l'OIT, directement liées à la liberté syndicale et à la protection du droit d'organisation et de négociation collective.

Pour ce qui concerne les organisations de travailleurs ruraux et leur fonction dans le développement économique et social, le ministère du Travail recherche constamment à améliorer ses produits. C'est ainsi que ce gouvernement d'ouverture a engagé des réunions avec les centrales syndicales de l'Équateur afin de parvenir à un consensus, tant technique que juridique.

En tant que ministre du Travail, j'ai reçu à de multiples reprises tous les dirigeants syndicaux de toutes les organisations syndicales, avec respect, donnant, offrant, suscitant cet environnement amical si nécessaire pour que les travailleurs et les employeurs puissent se parler. Je préside le Conseil national du travail et des salaires et, lors de ses réunions, j'ai vu une camaraderie très positive par rapport aux travailleurs ou à leurs représentants et aux représentants des employeurs.

Nous cherchons à promouvoir, régir et construire, avec toutes les bases sociales, une mise à jour des normes, en cherchant toujours à garantir les droits qui ne bénéficient pas uniquement à un secteur de notre pays, mais à l'ensemble de la collectivité, ainsi qu'à la promotion des principes sociaux.

Ce gouvernement, aux affaires depuis mai 2021, cherche à participer constamment aux tables rondes organisées avec tous les secteurs concernés par l'élaboration et l'amélioration des normes, ainsi qu'à tirer parti de l'assistance internationale qui nous aidera à veiller au respect

des droits des travailleurs, en suscitant un dialogue social fructueux et durable. Par ce dialogue, on vise à créer des projets de loi durables et répondant aux besoins sociaux des parties concernées par cette tâche.

Nous comptons que la voie sera sûre, marquée par le dialogue social, des propositions de bénéfices pour tous les acteurs et organisations sociales, et nous attendons à pouvoir vous présenter toutes les avancées d'un dialogue social qui encourage la reprise à visage humain pour construire l'Équateur des opportunités.

Fidji (ratification: 1974)

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Le gouvernement fidjien se range à l'avis de la commission d'experts. La loi sur l'ordre public de 1969 est en vigueur aux Fidji depuis son indépendance, en 1970, et est là pour assurer le maintien de l'ordre dans le pays et faire que la sécurité de la population ne soit pas compromise.

Partout dans le monde, les actes de terrorisme, les émeutes raciales et la stigmatisation religieuse et ethnique ont amené les pays à mettre en place des mesures de préservation légales. Les Fidji ne font pas exception puisque nous avons aussi connu des actions terroristes en 2000. Or notre législation n'avait pas les garde-fous nécessaires pour lutter contre ces actes. La loi d'amendement sur l'ordre public de 2012 a remédié à cette situation en modernisant la loi sur l'ordre public de 1969 en y ajoutant des dispositions qui combattent effectivement le terrorisme, les atteintes à l'ordre public et à la sécurité, et la stigmatisation raciale et religieuse, les propos haineux et le sabotage économique.

Membres employeurs – Cette convention est une convention fondamentale de l'OIT qui traite de l'abolition du travail forcé. C'est un sujet très grave qui mérite toute notre attention. Cette convention a été conçue pour compléter la convention (nº 29) sur le travail forcé, 1930, que les Fidji ont également ratifiée. Elle préconise l'interdiction du recours à toute forme de travail forcé ou obligatoire dans cinq cas spécifiques. Trois portent sur l'utilisation du travail forcé ou obligatoire à titre de coercition politique, en tant que mesure de discipline du travail ou en tant que punition pour avoir participé à des grèves.

Afin de replacer les choses dans leur contexte, il faut savoir que les Fidji ont ratifié la convention en 1974, que la commission d'experts a formulé cinq observations sur l'application par les Fidji de cet instrument en droit et dans la pratique depuis 1996, et que, plus récemment, la commission d'experts a formulé des observations en 2014, 2017 et 2021.

Pour ce qui est des observations de la commission d'experts à propos de l'application de la convention par les Fidji, les membres employeurs notent que le fond du problème, dans le cas qui nous occupe, vient de diverses dispositions législatives qui peuvent entraîner l'imposition des sanctions impliquant du travail obligatoire pour des activités liées à l'expression d'opinions politiques qui vont à l'encontre de l'ordre politique, social et économique établi.

Ces dispositions législatives sont:

- L'article 14 de la loi sur l'ordre public, qui prévoit des peines pouvant aller jusqu'à trois ans de prison pour l'utilisation de propos menaçants, brutaux ou insultants dans un lieu public ou une réunion, ou des comportements destinés à perturber l'ordre public ou de nature à

provoquer une telle perturbation, et pour avoir reçu de l'un ou l'autre fonctionnaire de police une injonction à se disperser ou à empêcher une obstruction ou destinée à maintenir l'ordre dans un lieu public, sans excuse licite, avoir contrevenu à cette injonction ou ne pas l'avoir suivie.

- L'article 17 de la loi sur l'ordre public, qui prévoit des peines pouvant aller jusqu'à dix ans de prison pour avoir propagé toute annonce ou avoir tenu tout propos susceptible de saper ou saboter, ou de tenter de saper ou saboter l'économie ou l'intégrité financière des Fidji.
- L'article 67 *b)*, *c)* et *d)* du décret sur les crimes de 2009, qui prévoit des peines de sept ans de prison pour la tenue de propos séditieux, pour avoir imprimé, publié, vendu, proposé à la vente, diffusé ou reproduit des publications séditieuses, ou importé une publication séditieuse.

Les membres employeurs notent que le gouvernement a indiqué que la loi sur l'ordre public est destinée à assurer la sécurité de la population contre les actes de terrorisme, les émeutes raciales, la stigmatisation religieuse et ethnique, les propos haineux et le sabotage économique. Les membres employeurs notent que l'article 1 *a)* de la convention interdit l'utilisation de toute forme de travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment des opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi.

Nous rappelons aussi que, dans l'Étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, la commission d'experts a observé que les Constitutions nationales et autres textes législatifs en vigueur dans presque tous les pays du monde contiennent des dispositions qui reconnaissent la liberté de pensée et d'expression, le droit de réunion pacifique, la liberté d'association, le droit de ne pas être arrêté pour un motif arbitraire et le droit à un procès équitable.

L'Étude d'ensemble de 2012 poursuit en disant que, en l'espèce, la convention n'interdit pas d'appliquer des sanctions comportant du travail obligatoire aux personnes qui utilisent la violence, incitent à la violence ou perpètrent des actes de violence.

La commission d'experts a précisé dans l'Étude d'ensemble de 2012 qu'un pays ne peut déroger à ce principe général que de manière limitée dans le temps, qu'en cas de circonstances exceptionnelles d'une extrême gravité. L'Étude d'ensemble rappelait aussi que, lors de l'examen de la compatibilité de la législation et de la pratique nationales avec la convention, les infractions prévues par les lois réprimant la diffamation, la sédition et la subversion ne doivent pas être définies en des termes si larges qu'ils puissent donner lieu à l'imposition de sanctions comportant du travail obligatoire comme mesure de coercition politique ou comme sanction à l'encontre des personnes ayant exprimé des opinions politiques ou idéologiques.

Les membres employeurs appuient les observations de la commission d'experts sur ce point dans le cas de l'application de la convention par les Fidji, et nous exhortons le gouvernement des Fidji à mettre son droit pénal et sa pratique en conformité avec la convention pour faire en sorte que personne ne soit exposé à des sanctions pénales impliquant du travail obligatoire, y compris du travail pénitentiaire obligatoire, pour le seul fait d'avoir exprimé pacifiquement des opinions politiques opposées à l'ordre politique, social et économique établi, notamment par l'exercice de la liberté d'expression ou de réunion.

Les membres employeurs appuient aussi la demande faite au gouvernement fidjien pour qu'il fournisse des informations sur la manière dont les dispositions législatives précitées sont appliquées, en droit comme dans la pratique.

Membres travailleurs – Nous prenons note de l'inscription en dernière minute du gouvernement des Fidji, quelques heures à peine avant l'examen du cas. Nous notons avec regret que cet enregistrement tardif a comme effet d'empêcher les membres de la commission de préparer comme il faut un examen complet de ce cas aujourd'hui. Cela va inévitablement compliquer nos discussions. Les membres travailleurs rappellent l'importance du mandat de la commission qui consiste à offrir un forum tripartite pour un dialogue sur des questions en suspens se rapportant à l'application des conventions internationales du travail qui ont été ratifiées. Un refus d'un gouvernement de participer aux travaux de cette commission est un obstacle majeur à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'OIT.

Après ces remarques liminaires, intéressons-nous à la question soulevée par la commission d'experts.

Comme l'avait déjà fait observer la commission d'experts en 2014 et 2017, la législation des Fidji contient des dispositions qui permettent d'imposer des peines d'emprisonnement impliquant du travail obligatoire à titre de sanction pour la tenue ou l'expression d'opinions politiques ou d'une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi.

Plus précisément, la loi sur l'ordre public, tel qu'amendée en 2012, et le décret sur les crimes de 2009 érigent en crime une série d'activités en rapport avec l'exercice de la liberté d'opinion et d'expression et de la liberté de réunion, et prévoient des peines de sanction, tandis que l'article 43(1) de la loi sur les prisons et le système pénitentiaire de 2006 stipule que tout condamné peut être tenu d'effectuer du travail à l'intérieur ou à l'extérieur de la prison, dans toute activité pouvant être prescrite par les règlements ou sur ordre du commissaire. Dans un tel cadre pénal, l'exercice des libertés les plus fondamentales constitue un risque important pour les travailleurs et leurs représentants. La liste des libertés que la loi fidjienne assimile à des crimes est longue et les sanctions disproportionnément sévères.

L'article 14 de la loi sur l'ordre public qualifie de crime le fait de tenir des propos menaçants, brutaux ou insultants dans un lieu public ou une réunion qu'il assortit d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à trois ans. La même sanction s'applique aux comportements destinés à perturber l'ordre public ou pour ne pas avoir suivi l'ordre d'un fonctionnaire de police de se disperser.

L'article 17 prévoit des peines jusqu'à dix ans de prison pour avoir propagé toute annonce ou avoir tenu tout propos susceptible de saper ou saboter, ou de tenter de saper ou saboter l'économie ou l'intégrité financière des Fidji.

L'article 67 *b)*, *c)* et *d)* du décret sur les crimes de 2009 prévoit des peines de sept ans de prison pour la tenue de propos séditieux, pour avoir imprimé, publié, vendu, proposé à la vente, diffusé ou reproduit des publications séditieuses, ou importé une publication séditieuse. Le terme séditieux n'est pas défini et peut donc être utilisé dans un sens large pour sanctionner des activités légitimes.

Nous partageons les préoccupations de la commission d'experts qui estiment que ces dispositions sont libellées en termes tellement généraux qui peuvent entraîner une violation de l'article 1 *a)* de la convention, qui enjoint aux États Membres de supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. Le simple fait de conserver ce cadre pénal est d'autant plus préoccupant que la loi sur l'ordre public est régulièrement utilisée pour refuser de manière arbitraire la tenue de réunions syndicales et de rassemblements publics. Nous rappelons

également que l'article 13 de cette loi prévoit des peines de prison pouvant aller jusqu'à six mois et assorties de la possibilité d'un travail obligatoire pour avoir simplement participé à une réunion ou manifestation syndicale non autorisée.

Les membres travailleurs soulignent une fois encore que la convention protège les personnes qui expriment des opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi en disposant que, dans le contexte de ces activités, elles ne peuvent être punies de sanction impliquant une obligation de travailler.

L'éventail des activités protégées recouvre le droit à la liberté d'expression, exercée de manière verbale ou par le biais de la presse ou d'autres moyens de communication, ainsi que le droit d'association et de réunion par lesquelles les citoyens veulent assurer la diffusion et l'acceptation de leurs points de vue. Les menaces et les peines d'emprisonnement et de travail forcé pèsent sur les travailleurs et leurs représentants chaque fois qu'ils expriment des opinions contraires à la position officielle du gouvernement.

Les lois des Fidji compromettent gravement l'exercice de ces libertés et contreviennent à la convention. Cette situation requiert une action d'urgence pour rétablir les droits fondamentaux et les libertés fondamentales et les membres travailleurs demandent la révision, sans délai, de ces dispositions pénales et leur mise en conformité avec les recommandations de la commission d'experts.

Membre travailleur, Fidji – La convention met en lumière la loi et la pratique des Fidji, par lesquelles peut être imposé à tout responsable syndical ou à tout citoyen ordinaire d'effectuer du travail obligatoire en prison. À l'heure actuelle, la loi et la pratique demeurent inchangées en dépit de plusieurs demandes adressées dans le passé par la commission d'experts au gouvernement fidjien. La loi, en particulier la loi sur l'ordre public, amendée en 2012, et le décret sur les crimes ainsi que le décret sur les partis politiques de 2013, attaquent vigoureusement les syndicats et leurs dirigeants en plusieurs de leurs articles, comme l'a indiqué la commission d'experts.

En 2019, en ma qualité de secrétaire national du Congrès des syndicats des Fidji (FTUC), et en compagnie de dix autres responsables syndicaux de l'ensemble du pays, j'ai été arrêté et emprisonné. De même, 29 autres membres du Syndicat national des travailleurs ont été mis en prison le 1er mai 2019. À la même période, quelque 2 000 travailleurs ont été menacés d'arrestation par la police dans tout le pays. Moi-même, parce que je suis à la tête du FTUC, comparais encore devant la justice, accusé d'avoir suscité de l'anxiété publique lorsque j'ai parlé aux médias des licenciements de 2 000 travailleurs de la Compagnie des eaux des Fidji.

L'ingérence de la police dans les relations industrielles est aussi source de préoccupation, tout comme les tactiques d'intimidation qu'elle utilise contre les travailleurs. Laissez-moi vous dire que la loi d'amendement sur l'ordre public donne des pouvoirs illimités au commissaire de police, par l'article 11(a) de son décret, et lui confère des moyens et des prérogatives qui sont généralement réservés à des représentants du pouvoir judiciaire et en instance. Elle donne aussi des pouvoirs illimités aux policiers pour disperser des rassemblements publics ou privés et, si le fonctionnaire de police voit une menace pour la sécurité publique, il peut aussi s'en servir pour intimider des travailleurs sur leur lieu de travail.

Lorsque le gouvernement prétend que ces dispositions ont pour but d'assurer la sécurité du public contre les actes de terrorisme, les émeutes raciales, la stigmatisation religieuse et ethnique et le sabotage économique, il jette de la poudre aux yeux. Les Fidji n'ont absolument pas besoin de lois aussi draconiennes parce qu'il n'y a absolument aucune menace dont le gouvernement pourrait prouver l'existence. Tout cela est de l'intimidation pour instiller de la

crainte dans la population, et aussi l'évocation du sabotage public, ou sabotage de l'économie, est là pour s'assurer que les syndicats ne fassent pas grève ou ne manifestent aucunement, de quelque manière que ce soit.

À six reprises au moins, le FTUC a sollicité des autorisations de manifester contre l'imposition de textes de loi sur le travail qui ne respectent pas les conventions fondamentales de l'OIT. Toutes ces demandes ont été rejetées sans donner la moindre raison. Mes comparutions en justice ont été nombreuses au fil des ans et je suis actuellement en liberté sous caution. L'audience devrait avoir lieu fin octobre. Si je suis reconnu coupable, je pourrais être condamné à de la prison, jusqu'à trois ans, une peine assortie de travail pénitentiaire obligatoire.

La commission d'experts a demandé de manière répétée au gouvernement de revoir les articles 10, 14 et 17 du décret d'amendement sur l'ordre public et l'article 67 du décret sur les crimes et faire en sorte que les droits fondamentaux soient respectés, en droit comme dans la pratique. Rien n'a été fait par le gouvernement s'agissant de l'une ou l'autre de ces demandes, si ce n'est qu'il a donné des assurances qu'il s'y conformerait, ce qui, réellement, ne tient plus la route maintenant.

Nous rappelons que le Conseil d'administration du BIT avait décidé l'envoi d'une mission de contacts directs aux Fidji en 2019. Nous attendons toujours cette visite et je prie instamment la mission de se rendre aux Fidji sans plus de retard.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. L'**Albanie** et le **Monténégro**, pays candidats, la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, ainsi que l'**Ukraine** s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres s'engagent à promouvoir, protéger, respecter et réaliser les droits de l'homme, y compris les droits du travail. Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelle des normes internationales fondamentales du travail, y compris la convention, et nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail et des conventions fondamentales en particulier.

En tant que signataire de l'accord de Cotonou, l'UE et les Fidji ont engagé un dialogue politique global, équilibré et approfondi, portant sur les droits de l'homme, y compris les droits du travail, comme condition préalable au développement durable, à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté.

Les Fidji et l'UE coopèrent également par le biais de l'accord de partenariat économique appliqué depuis juillet 2014, qui engage les parties à soutenir les droits sociaux.

Nous remercions le Bureau et lui apportons notre plein soutien pour son engagement constant dans la promotion des droits du travail aux Fidji. Nous remercions la commission d'experts pour le rapport sur la mise en œuvre de la convention aux Fidji.

L'UE et ses États membres sont gravement préoccupés par les rapports faisant état de sanctions d'emprisonnement impliquant un travail obligatoire en tant que punition pour avoir tenu ou exprimé des opinions politiques ou des opinions idéologiquement opposées au système politique, social ou économique établi, ce qui constitue une violation des dispositions de la convention.

La loi sur l'ordre public, telle qu'amendée en 2012 par le décret sur l'ordre public, ainsi que le décret sur les crimes de 2009 sont formulés en des termes si généraux qu'ils peuvent

conduire à l'imposition de sanctions impliquant le travail obligatoire pour des activités pacifiques protégées par la convention.

Ces dispositions législatives ont également été de plus en plus utilisées pour interférer dans les réunions et assemblées syndicales, les empêcher et les faire échouer comme l'ont signalé la Confédération syndicale internationale (CSI) et le Fiji Trades Union Congress (FTUC).

Nous nous associons pleinement à l'appel de la commission d'experts et demandons au gouvernement de revoir la loi sur l'ordre public et le décret sur les crimes afin de garantir que, tant en droit qu'en pratique, les personnes qui expriment des opinions politiques ou des points de vue opposés au système politique, social et économique établi, notamment par l'exercice de leurs droits à la liberté d'expression ou de réunion, ne soient pas passibles de sanctions pénales impliquant un travail obligatoire, y compris un travail obligatoire en prison.

Nous réitérons également les demandes précédentes de la commission d'experts de fournir des informations sur la manière dont ces dispositions légales sont appliquées dans la pratique.

L'UE et ses États membres sont prêts à aider les Fidji à respecter leurs obligations et continueront à suivre de près la situation dans le pays.

Membre travailleur, Australie – Les articles 14, 15 et 17 du décret d'amendement sur l'ordre public de 2012 et l'article 67 du décret sur les crimes prévoient des peines de prison pour l'exercice de libertés civiles telles que la liberté d'expression, la liberté de réunion et la liberté d'association. L'article 43(10) de la loi sur les prisons et le système pénitentiaire de 2006 stipule que tout condamné peut être tenu d'effectuer du travail à l'intérieur ou à l'extérieur de la prison. Ces dispositions ont pour conséquence que les syndicalistes ou autres qui expriment des opinions politiques et exercent la liberté d'association, la liberté d'expression ou de réunion peuvent être emprisonnés et soumis à du travail forcé.

Nous rappelons la discussion devant la commission, en 2019, qui a décrit les violations des libertés civiles fondamentales, avec des arrestations, des détentions, des agressions et des restrictions à la liberté d'association, et les autorités fidjiennes se fondant sur la loi sur l'ordre public pour faire des délits d'activités syndicales légitimes et pacifiques. En fait, comme la commission vient de l'entendre, le dirigeant du mouvement syndical fidjien, M. Félix Anthony, a été arrêté et emprisonné de nombreuses fois en application des dispositions du décret d'amendement sur l'ordre public. Ce texte est utilisé comme une arme par les autorités pour écraser toute forme de contestation.

Nous rappelons aussi les conclusions de la discussion de la commission sur les Fidji en 2019 dans lesquelles la commission avait prié instamment le gouvernement de s'abstenir de recourir à des pratiques antisyndicales, notamment aux arrestations, aux détentions, à la violence, à l'intimidation, au harcèlement et à l'ingérence et à faire en sorte que les organisations de travailleurs et d'employeurs soient en mesure d'exercer leurs droits à la liberté d'association, de réunion et d'expression sans ingérence indue des pouvoirs publics.

Nous regrettons que, en dépit de ces appels de la commission, le gouvernement des Fidji n'ait rien fait pour réformer le décret d'amendement sur l'ordre public et faire en sorte que les travailleurs puissent exercer leurs droits à la liberté d'association, la liberté d'expression et la liberté de parole.

Nous prions instamment le gouvernement des Fidji d'accepter immédiatement une mission de contacts directs de l'OIT, de stopper le harcèlement des syndicats et les attaques contre eux, de faire respecter les normes fondamentales du travail et de réformer la législation

de façon à ce que les travailleurs ne fassent pas l'objet de sanctions assorties de travail pénitentiaire obligatoire pour avoir exercé leurs droits fondamentaux.

Membre travailleur, Italie – Je m'exprime au nom de la Confédération générale italienne du travail (CGIL) et à celui de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Comme la commission d'experts l'a noté dans ses observations, l'autorisation des réunions syndicales et des rassemblements publics continue d'être refusée de manière arbitraire aux Fidji. L'article 8 de la loi sur l'ordre public, tel qu'amendé par le décret de 2012, est toujours utilisé pour s'ingérer dans les réunions et assemblées syndicales, les empêcher ou les mettre en échec. Alors que cela constitue déjà, en soi, une violation grave du droit à la liberté d'association, l'article 10 de la loi sur l'ordre public stipule qu'une personne qui participe à une réunion ou un défilé qui n'a pas été autorisé ou qui contrevient aux disposition de la loi sur l'ordre public s'expose à une peine de prison comportant du travail pénitentiaire obligatoire. C'est ce que nous avons entendu de la bouche de M. Anthony précisément.

C'est là que le recoupement entre le droit à la liberté d'association et la protection des libertés civiles prend tout son sens. Que le simple fait d'assister à une réunion syndicale puisse se traduire par du travail pénitentiaire obligatoire est une violation inqualifiable de plusieurs droits humains fondamentaux.

Compte tenu de l'impact direct que des articles de la loi sur l'ordre public ont sur le droit à la liberté d'association, nous tenons à souligner que la liberté d'association a, en tant que principe, des implications qui vont bien au-delà du simple cadre de la législation du travail. Comme l'ont confirmé les organes de contrôle de l'OIT, en l'absence d'un système qui respecte les droits fondamentaux et les libertés civiles, l'exercice de la liberté d'association ne peut s'épanouir pleinement.

En fait, la perception commune que la liberté d'association est totalement ineffective sans la protection des libertés civiles fondamentales des syndicalistes a été consacrée dans une résolution de la Conférence internationale du Travail de 1970. Cette résolution réaffirmait le lien entre les libertés civiles et les droits syndicaux, que mettait déjà en avant la Déclaration de Philadelphie, et donnait la liste des droits fondamentaux nécessaires à l'exercice de la liberté d'association.

La résolution de la Conférence de 1970 reconnaît que «les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs se fondent sur le respect des libertés civiles qui ont été énoncées notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et que l'absence des libertés civiles enlève toute signification au concept des droits syndicaux».

Sur cette base, nous soutenons que les sanctions pénales comportant des peines de travail obligatoire constituent non seulement des violations flagrantes de la convention dont nous discutons aujourd'hui, mais aussi de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, des principes de la liberté d'association et, plus largement, du droit humanitaire international.

Pour conclure, nous prions instamment le gouvernement d'amender et d'abroger les articles correspondants de la loi sur l'ordre public afin de mettre cette législation en conformité avec la convention.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Il est un fait acquis, aux yeux de la commission d'experts et de cette institution, qu'une législation qui prévoit des peines d'emprisonnement assorties de travail obligatoire pour avoir exprimé des opinions différentes

de celles qui ont cours dans l'ordre établi constitue une menace pour le libre exercice des droits syndicaux.

Le gouvernement fidjien doit amender la loi sur l'ordre public, en particulier son article 14, qui prévoit des peines pouvant atteindre trois ans de prison pour la tenue de propos menaçants, brutaux ou insultants dans un lieu public ou une réunion. La commission d'experts à constaté à juste titre que la loi est libellée en termes tellement vagues et généraux qu'elle représente une menace inacceptable pour l'expression d'opinions politiques ou d'une opposition idéologique contraires à l'ordre politique, social et économique établi.

Le FTUC a démontré que le gouvernement a utilisé la loi sur l'ordre public pour refuser de manière arbitraire d'autoriser la tenue de réunions syndicales et de rassemblements publics et, d'une manière générale, pour s'ingérer dans les affaires syndicales.

Le gouvernement prétend que la loi sur l'ordre public est là pour assurer la sécurité de la population contre les actes de terrorisme, les émeutes raciales, la stigmatisation religieuse et ethnique, les propos haineux et le sabotage économique. Or il est clair que le gouvernement peut atteindre ces objectifs sans fouler au pied les droits fondamentaux des travailleurs et d'autres d'exprimer des opinions politiques contraires à l'ordre politique établi.

Nous appelons le gouvernement des Fidji à revoir la loi sur l'ordre public dans le sens des recommandations contenues dans le rapport de la commission d'experts.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Un des points examinés par la commission d'experts à propos de la convention est celui de l'application de la loi sur l'ordre public, tel qu'amendée en 2012 par le décret gouvernemental.

La commission a noté par exemple que, suivant l'article 10 de la loi sur l'ordre public, une personne qui participe à une réunion ou à un défilé qui n'a pas été autorisé ou qui contrevient aux dispositions de la loi sur l'ordre public s'expose à une peine d'emprisonnement assortie de travail pénitentiaire obligatoire.

Cette disposition est rédigée dans des termes tellement larges et interprétée de même qu'elle est utilisée contre quiconque déplaît au gouvernement. À l'évidence, elle a un effet dévastateur sur toutes les libertés fondamentales, mais surtout sur le droit de se réunir pacifiquement, qui a été restreint de manière arbitraire par l'application du décret (amendement) sur l'ordre public de 2014 contre les organisations syndicales.

À titre d'exemple, le gouvernement fidjien a marqué le 1er mai 2019 par l'arrestation et la détention de syndicalistes, au nombre desquels le secrétaire général de notre affiliée, l'Association du personnel infirmier des Fidji, Mme Salanieta Matiavi, d'autres responsables d'un des syndicats d'enseignants et d'un cadre du Syndicat national des travailleurs.

Le gouvernement s'est aussi servi de cette loi pour harceler des syndicalistes représentant les travailleurs de la Compagnie des eaux qui, à l'époque, risquaient des pertes d'emplois en masse à l'échéance de contrats temporaires.

Auparavant, le gouvernement avait réprimé les contrôleurs aériens qui avaient fait grève après le blocage des négociations de hausses des salaires. Par la suite, le gouvernement a lancé un appel international aux candidatures pour ces postes.

D'autres textes de loi prêtent à caution aux Fidji en ce qu'ils conjuguent cette question de travail forcé et celle de la restriction des libertés fondamentales. Sur ce plan, les Fidji détiennent peut-être un record mondial. C'est le seul pays qui a violé deux conventions fondamentales au moins avec une seule législation.

Nous sommes déçus par le fait que des recommandations spécifiques d'autres institutions des Nations Unies demandant elles aussi l'amendement ou l'abrogation de ces lois répressives n'aient pas été acceptées, alors que beaucoup portent sur des décrets draconiens promulgués après le coup d'État militaire de 2006, et qui n'ont plus de raison d'être.

Nous invitons les Fidji à soutenir réellement les droits fondamentaux et à mettre sa législation nationale en conformité avec le droit international et les normes fondamentales du travail.

Représentant gouvernemental – Je prends note des commentaires qui ont été formulés et n'ai pas d'autres commentaires à ce propos.

Membres employeurs – Les membres employeurs commencent en faisant part de leurs vives préoccupations s'agissant des allégations qu'ils ont entendues aujourd'hui à propos des peines d'emprisonnement accompagnées de travail forcé pour des incidents qui auraient porté sur des activités pacifiques. Comme nous le savons, ce cas a pour toile de fond les demandes répétées de la commission d'experts en faveur d'une modification des articles 14 et 17 de la loi sur l'ordre public et de l'article 67 du décret sur les crimes. Nous notons également un contexte d'absence de modification de la légion et d'inaction du gouvernement pour apporter remède à la sanction consistant en du travail forcé. Nous voulons croire que cette situation trouvera une solution dans les plus brefs délais. Nous avons écouté attentivement les points de vue du représentant du gouvernement et des membres travailleurs. Nous sommes convaincus de l'utilité de répéter que le travail forcé est un problème grave qui viole les droits humains fondamentaux. Bien que la convention ne soit pas un instrument destiné à garantir la liberté de pensée ou d'expression ou à réglementer des questions de discipline de travail ou de grève, elle interdit le recours au travail forcé ou obligatoire à titre de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction pour le fait de tenir ou exprimer des opinions politiques hostiles au système politique, social ou économique.

Après avoir écouté attentivement les points de vue exprimés aujourd'hui par les membres de la commission, les membres employeurs tiennent à souligner l'attachement manifesté par certains intervenants à la possibilité pour les partenaires sociaux d'exprimer pacifiquement leurs opinions sur le système politique, social et économique établi sans être sanctionnés, notamment sans subir une peine de prison ainsi que du travail forcé, ce qui constitue un aspect crucial des droits fondamentaux, y compris de ceux qui gravitent autour de la liberté d'association. Nous voulons croire que ces orateurs maintiendront fermement cette position tout au long des débats sur tous les cas soumis à la commission à propos de cette question fondamentale qu'est la protection de la liberté d'association.

S'agissant des recommandations formulées sur ce cas, les membres employeurs estiment que nous devons exhorter le gouvernement à amender sans plus de retard les articles 10, 14 et 17 de la loi sur l'ordre public et à amender immédiatement l'article 67 *b)*, *c)* et *d)* du décret sur les crimes, pour faire en sorte que les personnes qui expriment des opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, notamment en exerçant le droit à la liberté d'expression ou de réunion, ne s'exposent pas à des sanctions pénales comportant du travail obligatoire, pénitentiaire notamment.

Les membres employeurs doivent exhorter le gouvernement de fournir immédiatement des informations sur la manière dont ces dispositions législatives sont appliquées dans la pratique et ils le prient instamment de préparer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, un rapport à soumettre à la commission d'experts au plus tard le 1er septembre 2022.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs remercient le gouvernement des Fidji d'avoir amplement répondu. Nous remercions aussi les autres orateurs pour leurs interventions. Compte tenu de l'enregistrement du gouvernement fidjien en dernière minute et de l'incidence qu'il a eu sur nos débats, les membres travailleurs rappellent une fois de plus l'importance du mandat de notre commission, qui est de ménager un forum tripartite de dialogue sur des questions en suspens se rapportant à l'application des conventions internationales du travail qui ont été ratifiées. Ils rappellent aussi que le refus d'un gouvernement de participer aux travaux de cette commission est un obstacle majeur à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'OIT.

Pour en venir à la question qui fait l'objet de cette discussion, les membres travailleurs expriment leurs vives préoccupations devant le cadre pénal appliqué aux Fidji, qui sanctionne par du travail pénitentiaire obligatoire l'exercice de la liberté d'opinion, d'expression et de réunion par des travailleurs et leurs représentants, et de ce fait foule au pied ces libertés les plus fondamentales.

Comme nous l'avons souligné dans notre exposé liminaire, la loi sur l'ordre public et le décret sur les crimes contreviennent à la convention et génèrent un climat qui ne permet pas de jouir totalement des libertés individuelles et des libertés des travailleurs. Cette situation requiert une action d'urgence et nous appuyons la commission d'experts dans son analyse et ses recommandations quant à la nécessité de revoir les articles 10, 14 et 17 de la loi sur l'ordre public et l'article 67 *b)*, *c)* et *d)* du décret sur les crimes pour faire en sorte que, en droit comme dans la pratique, les personnes qui expriment des opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, notamment en exerçant le droit à la liberté d'expression ou de réunion, ne s'exposent pas à des sanctions pénales comportant du travail obligatoire.

Nous invitons le gouvernement à faire appel à l'assistance technique du BIT afin de régler cette question rapidement et en conformité avec les dispositions de la convention.

Conclusions de la commission

La commission a noté avec un profond regret que le gouvernement n'a fourni aucune information, par écrit ou oralement, à la commission. La commission a pris note de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec une profonde préoccupation que le gouvernement n'a toujours pas mis son cadre législatif national en conformité avec la convention de manière à permettre aux syndicalistes d'exercer leurs droits à la liberté de réunion et à la liberté d'expression sans risquer de sanctions pénales comportant du travail obligatoire.

La commission a déploré le recours systématique à des sanctions pénales à l'encontre des travailleurs et de leurs représentants.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **prendre des mesures efficaces, urgentes et assorties de délais pour modifier les articles 10, 14 et 17 de la loi sur l'ordre public et l'article 67 *b)*, *c)* et *d)* du décret sur les crimes; et**
- **garantir que, tant en droit que dans la pratique, les personnes, y compris les syndicalistes qui expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur**

opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, n'encourent pas de sanctions pénales comportant du travail obligatoire, conformément à la convention.

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre effectivement en œuvre les conclusions de la commission, en consultation avec les partenaires sociaux.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentant gouvernemental – Les Fidji prennent note du rapport et souhaitent adresser leurs sincères remerciements à la commission pour la discussion et, également, pour la compilation de ce rapport. Il est plutôt regrettable, étant donné le décalage horaire, que mes collègues de la capitale ne puissent confirmer le contenu de ce rapport, en particulier le premier paragraphe.

Nous avons toutefois pris note des éléments du rapport et soyez assurés de notre volonté, dans le cadre de notre engagement envers les conventions de l'OIT. Les Fidji attachent une grande importance au rôle de l'OIT, et nous resterons attachés à l'esprit des conventions auxquelles nous avons adhéré, ainsi qu'au contenu du rapport.

Nous avons également pris note des demandes relatives à la visite d'une mission ainsi qu'à la soumission d'un rapport, et soyez assurés de notre engagement à cet égard. Nous avons également pris note de l'assistance technique et nous entrerons en contact avec le secrétariat pour examiner comment nous pouvons éventuellement y donner suite dans l'esprit du rapport.

Guatemala (ratification: 1952)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement le 16 mai 2022

Le gouvernement a fourni les informations écrites ci-après, ainsi que le rapport du secteur gouvernemental de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale, rapport qui contient des données actualisées jusqu'en 2022, tirées d'indicateurs clés, et le courrier que le ministre a adressé le 16 mai 2022 aux secteurs des employeurs et des travailleurs de cette commission.

Droits syndicaux et libertés publiques

Le gouvernement du Guatemala indique ce qui suit: compte tenu de l'importance des initiatives de la Sous-commission sur l'exécution de la feuille de route, ainsi que des allégations présentées par le secteur des travailleurs, qui sont relatives à l'enquête sur les actes de violence commis contre des dirigeants et des syndicalistes, afin d'établir les responsabilités et de sanctionner les auteurs et les instigateurs de ces actes, le gouvernement tient pleinement compte des enquêtes sur les activités syndicales des victimes, et octroie rapidement une protection efficace aux dirigeants syndicaux et aux syndicalistes exposés à des risques, de façon à éviter tout nouvel acte de violence antisyndicale. Le gouvernement redouble d'efforts et prend des mesures fermes pour que le mouvement syndical puisse se développer dans un climat exempt de violence, de menaces et de pressions, et pour que les droits syndicaux

puissent être exercés tout à fait normalement. Dans le cadre de cette action, le gouvernement rappelle que, depuis 2007, le ministère public a obtenu des décisions de justice. Ainsi, on a enregistré un accroissement considérable du nombre de cas d'assassinats de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, dénoncés devant l'OIT, qui ont été élucidés et ont abouti à une condamnation, comme il ressort de l'indicateur clé 1 de la feuille de route. Cette évolution apparaît dans les rapports adressés à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). Malgré le contexte de la pandémie, en ce qui concerne le nombre de décisions de justice obtenues au sujet du décès de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, le ministère public indique que, sur les trois cas qui en sont au stade du procès oral et public en 2022, le Tribunal pénal de Retalhuelu chargé du trafic de stupéfiants et des atteintes à l'environnement a indiqué en mai 2022 que le procès oral et public pour l'un de ces cas a commencé. D'autres décisions devraient être obtenues en 2022.

Le ministère public indique aussi que le Parquet spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes (FDCOJYS) continue de mener des enquêtes approfondies, dans le respect de l'état de droit, et exhorte le secteur des travailleurs à collaborer dans les cas où ils obtiennent la coopération des dirigeants syndicaux et des syndicalistes, lesquels contribuent à l'efficacité et à la célérité des enquêtes. En conséquence, ayant pris en compte les commentaires de la CEACR et les recommandations du Comité de la liberté syndicale dans le cas nº 2609 (dans le cadre duquel le gouvernement a fourni des informations les 30 septembre, 22 et 25 octobre et 6 décembre 2021, et les 7 et 17 janvier et 15 février 2022), le ministère public indique ce qui suit: i) en ce qui concerne le développement constant du groupe de travail syndical technique du ministère public, il a tenu des réunions de haut niveau les 28 octobre et 29 novembre 2021 ainsi que le 27 janvier 2022, pendant lesquelles des informations ont été apportées. Ces réunions ont donné lieu à un dialogue interactif avec la pleine participation des représentants syndicaux; la réunion prévue le 28 avril 2022 n'a pas pu se tenir, le secteur des travailleurs ayant invoqué une excuse pour ne pas y assister; ii) à propos de la recommandation visant à contacter et à rencontrer les organisations plaignantes pour faciliter l'identification de tous les cas de violence antisyndicale signalés par les organisations plaignantes dans leur dernière communication, le ministère public a organisé depuis le 29 novembre 2021 des réunions hebdomadaires pour les représentants du secteur des travailleurs, et la procureure générale a demandé au FDCOJYS de tenir ces réunions le vendredi afin de traiter des cas connexes. Toutefois, à ce jour, les représentants du secteur des travailleurs n'y ont pas assisté; iii) en ce qui concerne le renforcement institutionnel, le ministère public fait état d'un accroissement significatif des ressources humaines et financières nécessaires, ainsi que des capacités d'enquêtes pénales du FDCOJYS en 2022. Comme il est indiqué dans son système intégré de comptabilité publique, le ministère public est doté d'un budget de 605 885,31 dollars des États-Unis (dollars É.-U.) (4 645 359 quetzales), qui couvre les salaires du personnel (91 pour cent) et les fournitures de fonctionnement (9 pour cent). Dans ce budget, le FDCOJYS dispose d'une augmentation budgétaire de 1 697,19 dollars É.-U. (13 006 quetzales) pour les fournitures de fonctionnement – en 2021, ce budget était de 52 560,93 dollars É.-U. (406 994 quetzales) et en 2022 il est passé à 54 806,96 dollars É.-U. (420 000 quetzales); iv) au sujet de l'enquête sur les 35 cas d'homicides (un cas est répété) signalés par la Commission nationale tripartite (CNT), le ministère public réitère qu'il a en outre pris les mesures indispensables pour mener et doter de ressources ces enquêtes, et qu'il a obtenu sept décisions de justice dans ces cas; et v) à propos de tous les cas encore au stade de l'enquête, les enquêtes sont effectuées conformément à l'instruction nº 1-2015 du ministère public qui porte sur la sécurité des syndicalistes – par conséquent, la ligne d'appel téléphonique qu'a le FDCOJYS pour traiter les plaintes continue d'être en service et reste opérationnelle. En outre, la procureure générale a mis à la disposition des dirigeants

syndicaux et des syndicalistes un numéro d'appel téléphonique pour dénoncer spécifiquement des délits commis à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes. Cette prestation est assurée de façon personnalisée au plus haut niveau par le secrétaire aux affaires internationales. À ce sujet, il convient de souligner qu'il est donné suite à deux cas soulevés par le secteur des travailleurs en 2022.

En ce qui concerne l'intensification des mesures de sécurité nécessaires, en particulier les mesures individuelles, le ministère de l'Intérieur garantit la logistique et la planification voulues pour couvrir et prendre en compte les conditions de sécurité demandées par les services de la procureure générale. À cet égard, des mesures de sécurité continuent d'être fournies et, de 2021 au 15 avril 2022, 109 plaintes ont été reçues et 119 mesures de protection accordées, notamment en faveur du président de la CNT et représentant du secteur des travailleurs, Carlos Mancilla, qui, ainsi que d'autres personnes, a bénéficié de mesures de sécurité individuelle. Le Président constitutionnel de la République du Guatemala a également donné des instructions précises pour mettre en place l'Instance d'analyse des agressions visant des dirigeants et des syndicalistes et, ainsi, faire mieux respecter la déclaration conjointe du ministère public, du ministère du Travail et du ministère de l'Intérieur.

Aspects législatifs

À propos de l'action tripartite qu'il mène depuis 2018 (lettre du 7 mars et accord tripartite d'août) et de la proposition de projet de loi examinée et discutée par les trois secteurs en mars et avril 2021, le gouvernement du Guatemala a voulu qu'elle soit soumise à nouveau au Congrès de la République, en l'intégrant dans une proposition de projet de loi formulée à la suite d'un consensus tripartite, afin que, conformément à son mandat constitutionnel, il procède à la réforme juridique correspondante. Ces initiatives découlent du dialogue social et tripartite qui s'est manifesté sur les points suivants: i) le secteur des travailleurs a ajouté un considérant portant sur l'harmonisation de la législation nationale avec les principes de la liberté syndicale; ii) le secteur gouvernemental a proposé de ne pas modifier l'article 12 du décret nº 7-2017 du Congrès – point qui était contenu dans la proposition adressée le 7 mars 2018 –, étant donné que ce point a été résolu compte tenu de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle et de la Cour interaméricaine des droits de l'homme et qu'une erreur législative technique, comme dans ce cas, n'empêche pas, entre autres, de respecter le droit sur le fond; et iii) le secteur des employeurs, à la lumière de ce dialogue, procédera éventuellement à une nouvelle révision, et, si c'est le cas, des commentaires seront alors présentés en temps voulu. Le gouvernement, dans le respect des principes du dialogue social et du tripartisme, a demandé aux secteurs de formuler des commentaires et/ou d'accepter le projet de loi, mais ces commentaires n'ont pas été reçus. Par conséquent, la présentation du projet de loi au Congrès de la République en tant que proposition tripartite ne s'est pas concrétisée. De plus, le gouvernement du Guatemala a pris l'initiative de demander et de transmettre les contributions des secteurs dans des communications des 22 avril, 19 septembre et 31 octobre 2021, et du 24 janvier 2022. Dans une communication du 10 janvier 2022, il a été demandé que ces contributions soient examinées par la CNT (espace de dialogue reconnu et privilégié), afin qu'une proposition ayant fait l'objet d'un consensus tripartite puisse être soumise au Congrès – et pas seulement au gouvernement, lequel représente l'État concerné et a en dernier ressort la responsabilité des réformes législatives, en prenant en considération les enseignements tirés et les meilleures pratiques, de façon à présenter des projets qui auront fait l'objet d'un plein consensus, ainsi que des accords tripartites. À cet égard, le gouvernement espère que, grâce au dialogue social, au tripartisme et à la collaboration, avec l'assistance technique du BIT, il pourra finalement présenter une proposition législative qui tienne compte des réalités nationales ainsi que des observations de

la CEACR, et que cette proposition sera présentée de manière tripartite afin que le Congrès puisse l'approuver sans difficulté.

Application de la convention dans la pratique

Le gouvernement du Guatemala a pris note des recommandations de la CEACR sur le recours au Programme de coopération technique (PCT) du BIT. À la lumière de la décision qu'a adoptée le Conseil d'administration à sa 334e session, par l'intermédiaire du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, le gouvernement a demandé l'aide du BIT pour reformuler les processus essentiels et mettre au point un outil informatique et, ainsi, faciliter l'accès interne aux informations sur le registre syndical ainsi que la gestion des dossiers, et élaborer des rapports. Le gouvernement indique aussi que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a enregistré 17 nouvelles organisations syndicales, de septembre 2021 à mai 2022. De plus, en ce qui concerne le traitement des conflits, qui incombe à la Sous-commission sur la médiation et le règlement des conflits, le gouvernement, en tant que partie concernée, a fait le nécessaire, par le biais de l'Inspection générale du travail (IGT), pour instituer 64 instances de dialogue entre 2021 et avril 2022. En ce qui concerne la résolution de conflits, des résultats ont été obtenus dans 15 cas, en particulier dans la municipalité de Mixco où, alors que la procédure judiciaire est arrivée à son terme, l'IGT s'occupe d'un cas en recourant à l'instance de dialogue. Selon le procès-verbal du 14 décembre 2021, à la suite de 18 réunions de dialogue, 9 personnes ont été réintégrées dans leur emploi, selon la demande des organisations syndicales à l'IGT en vue de renforcer et de démocratiser les pratiques et les droits syndicaux grâce au dialogue social et tripartite.

En ce qui concerne la hausse significative du pourcentage de décisions de justice qui ont abouti dans les faits à la réintégration de travailleurs qui avaient été l'objet de licenciements antisyndicaux – point 7 de la feuille de route pour l'application de la convention nº 87 –, le gouvernement du Guatemala souhaite indiquer que l'organe judiciaire, en vertu de la communication nº Réf. 052-2022/DGL/Orza du 30 mars 2022 et de son complément d'information, est parvenu à faire accepter plusieurs réintégrations au niveau national sur la période allant de septembre 2021 à mars 2022, et que 255 procédures de réintégration ont effectivement abouti.

Le gouvernement du Guatemala réaffirme son engagement en faveur de la feuille de route, laquelle a permis de progresser constamment au cours des trois dernières années. Il indique que la leçon la plus importante tirée de ce processus est qu'il faut consolider un véritable dialogue social pour le Guatemala, et souligne que cela est allé de pair avec des manifestations constantes de la volonté politique de respecter la feuille de route, et avec des résultats dans chacun de ses indicateurs clés. L'action du gouvernement, menée conjointement avec le PCT du BIT, que le Conseil d'administration a saluée à sa 340e session, et sa mise en œuvre ont eu les résultats suivants: 1) mise en place de la CNT – composée de trois sous-commissions – en tant qu'organe directeur du dialogue social sur les politiques du travail et de la défense des droits au travail, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective; 2) amélioration des mécanismes de protection et de défense des droits au travail – avec l'aide proposée par l'Union européenne, qui ne s'est pas encore concrétisée, on espère que les efforts seront maximisés et renforcés; 3) harmonisation de la législation avec les normes internationales du travail, en particulier les conventions de l'OIT nos 87 et 98; et 4) promotion effective de la négociation collective afin d'optimiser et de renforcer une approche tripartite d'une législation harmonisée avec les normes internationales du travail.

Il ressort de ce qui précède que le gouvernement du Guatemala agit et continuera d'agir fermement pour créer des espaces de confiance pour garantir les pratiques, les libertés et les

droits syndicaux au niveau national, par le biais du dialogue social et des consultations tripartites.

Informations écrites communiquées par le gouvernement le 2 juin 2022

1. Contexte

Le gouvernement du Guatemala déclare que, dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route au titre de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de l'Organisation internationale du Travail (OIT), et des indicateurs clés établis à cet effet, conformément à l'accord tripartite signé en novembre 2017, à Genève, Suisse, et compte tenu des documents relatifs aux procédures visées par la Commission de l'application des normes pour la 110e Conférence internationale du Travail de l'OIT, Genève 2022, CAN/D.1, nous communiquons un document contenant des informations relatives à la convention susmentionnée.

Le Conseil d'administration de l'OIT assure le suivi de la mise en œuvre de la feuille de route et, conformément à ce qui a été décidé à sa 340e session (novembre 2020), le programme d'assistance et de coopération techniques est adopté, et le Bureau est prié de soumettre un rapport annuel sur sa mise en œuvre à sa session d'octobre-novembre, pendant les trois ans que durera le programme (document GB.340/INS/PV paragr. 114), le premier rapport ayant été présenté en novembre 2021 au Conseil d'administration à, sa 343e session. Par conséquent, le gouvernement considère qu'il a communiqué des informations et qu'il continuera à le faire au sein du Conseil d'administration, dans le respect total et strict de ce que ledit Conseil aura adopté. De même, le gouvernement du Guatemala affirme qu'il est possible d'intensifier les efforts institutionnels pour mettre en œuvre la feuille de route au titre de la convention nº 87 en ayant recours au programme d'assistance et de coopération techniques, tout en soulignant que ledit programme a appuyé et renforcé les efforts déployés par l'État du Guatemala grâce aux institutions dont l'objet est d'assurer le plein respect des droits à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical dans le cadre strict de leurs compétences.

2. Feuille de route

Comme indiqué, elle comprend 11 points mesurés par 9 indicateurs clés, qui sont les suivants:

a) Droits syndicaux et libertés publiques

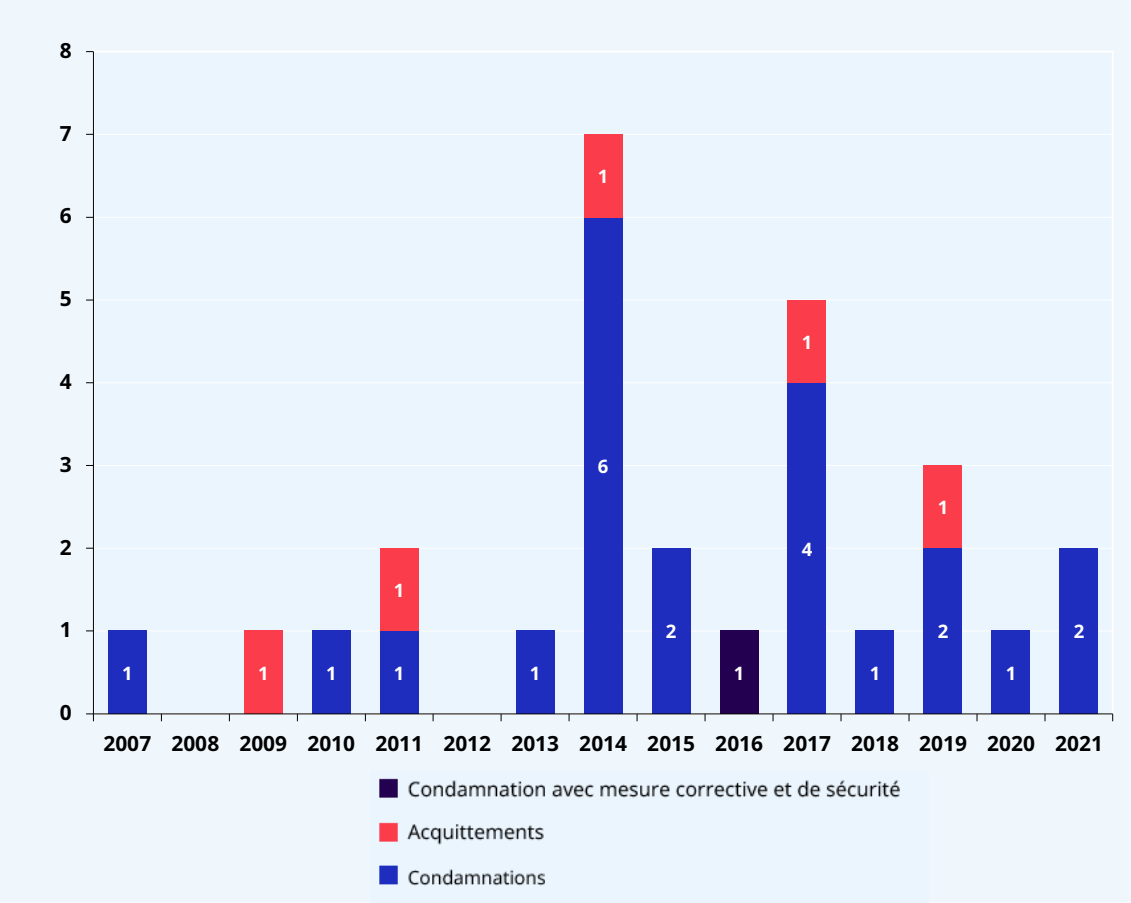
Indicateur clé nº 1: Augmentation significative du nombre de cas d'homicide de dirigeants syndicaux et de syndicalistes dénoncés devant l'OIT, qui ont été élucidés et ont donné lieu à une condamnation – concernant les points 1 et 2 de la feuille de route.

Le ministère public, par le biais des notes SAIC/G 2021-000957/behedq et SAIC/G 2021-000990/behedq, en date des 7 septembre 2021 et 10 septembre 2021, a communiqué les informations suivantes dans le cadre du suivi de cet indicateur clé:

Historique des affaires instruites par le ministère public	Nombre
Nombre de condamnations	22
Condamnation avec mesure corrective et de sécurité	01
Nombre d'acquittements	05
Nombre d'affaires actuellement instruites par le parquet	56
Affaires instruites dans d'autres instances	04
Nombre d'affaires éteintes et/ou personnes décédées	06
Nombre d'affaires en cours de jugement oral	03
Nombre de mandats d'arrêt en cours	07

Sur la base des informations précédentes, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a établi le graphique statistique suivant.

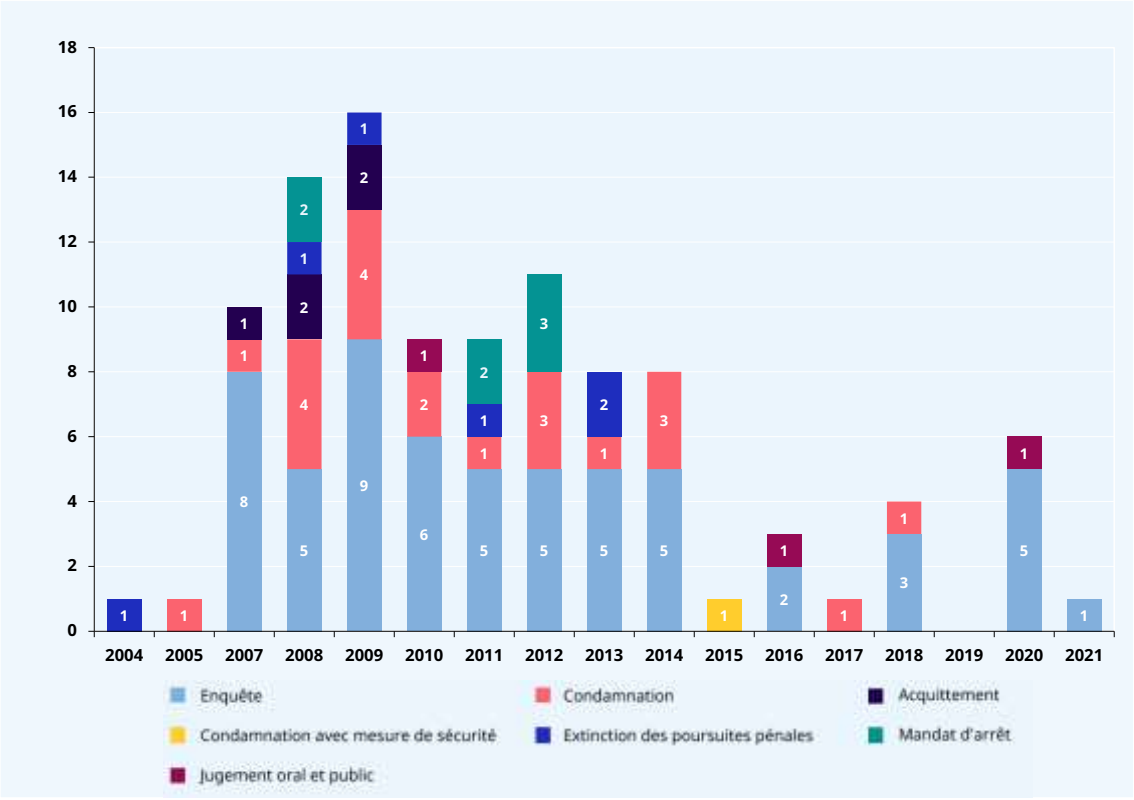
▶ **Graphique nº 1. Condamnations obtenues: condamnation avec mesure corrective et de sécurité, acquittements et condamnations – Parquet du ministère public spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes** (années 2007-2021)



Source: Établi par l'Unité des affaires internationales du travail du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale à partir des informations fournies par le parquet du ministère public spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes: 2007 à septembre 2021.

De 2007 à septembre 2021, les institutions chargées de rendre la justice, dans le cadre de leurs compétences, ont instruit sans relâche les affaires en cause en menant des enquêtes approfondies, dans le respect des principes d'objectivité et de procédure, qui ont donné lieu à des décisions judiciaires basées sur une procédure régulière, sous forme de condamnations ou d'acquittements, l'État confirmant ainsi qu'il se conforme à l'application de la loi dans les affaires d'homicides de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, auxquelles se réfère également le présent indicateur. Le graphique suivant montre l'état d'avancement de chacun des cas dénoncés devant l'OIT.

▶ **Graphique nº 2. Historique des homicides de dirigeants syndicaux et de syndicalistes – Parquet du ministère public spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes** (années 2004-2021)



Source: Préparé par l'Unité des affaires internationales du travail du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale à partir d'informations communiquées par le parquet du ministère public spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes: 2004 à septembre 2021.

Notes: * En 2008, il est fait état de quatre (4) condamnations, dont deux (2) correspondent à la même affaire: Lucy Martínez Zúñiga. De même, le cas de Miguel Ángel Ramírez Enríquez aurait fait l'objet d'une (1) condamnation et d'un (1) mandat d'arrêt en cours, ce qui explique que la colonne «2008» totalise 14 cas, 12 cas ayant eu lieu en 2008.

* En 2009, il est fait état de deux (2) condamnations pour le même cas: Adolfo Ich Chamán, d'un (1) acquittement et d'une (1) condamnation, c'est pourquoi la colonne «2009» totalise 16 cas; ayant eu lieu en 2009, 15 cas.

* En 2010, les deux (2) condamnations correspondent à l'affaire de Bruno Ernesto Figueroa. Ce même cas fait état d'un (1) procès oral et public, raison pour laquelle la colonne «2010» totalise 9 cas; ayant eu lieu en 2010, 7 cas.

* En 2012, trois (3) condamnations sont constatées, deux (2) correspondent à la même affaire: Luis Ovidio Ortiz Cajas et l'autre (1) au cas de José Ricardo Morataya Lemus, ce qui explique que la colonne «2012» totalise 11 cas; ayant eu lieu en 2012, 10 cas.

** Le nombre de cas avec des mandats d'arrêt en attente d'exécution est compris dans le nombre de cas en cours d'instruction par le parquet.

*** Sur le nombre de cas en cours d'instruction, trois cas dans ce tableau correspondent à ceux pour lesquels une ou plusieurs décisions ont été rendues dans la même affaire, et qui sont toujours en cours d'instruction à la recherche d'autres responsabilités.

Devant la Sous-commission sur la mise en œuvre de la feuille de route, lors de sa réunion 03-2021 du 18 mai 2021, ainsi que dans la note 304-2021, complétée devant cette sous-commission lors de sa réunion ordinaire 04-2021, ainsi que dans la note MISU-ws 325-2021 du 23 septembre 2021, et compte tenu du tableau ci-dessus, l'État du Guatemala fait état de condamnations dans des affaires d'homicide de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, 16 pour responsabilité matérielle, 5 pour responsabilité intellectuelle, et 3 pour responsabilité matérielle et intellectuelle.

Indicateur clé nº 2: Réalisation, en concertation avec les organisations syndicales concernées, d'une évaluation des risques pour tous les dirigeants syndicaux ou syndicalistes visés par des menaces et mise en place de mesures de protection en conséquence – concernant le point 3 de la feuille de route.

Le ministère de l'Intérieur, par la note DM-2300-2021/GRRM/jmt-ss, du 8 septembre 2021, complétée par la note DM-1141-2022 du 22 avril 2022, a fourni les informations suivantes: de 2021 au 15 avril 2022, 109 plaintes ont été reçues et 119 mesures de protection ont été accordées, notamment au président de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale (CNTRLLS), Carlos Mancilla García, qui a bénéficié de mesures de sécurité personnelle. Conformément aux actions de coordination interinstitutionnelle, le ministère public a déclaré, par la note FDCOJS/G 2022-000151/wzvrdc du 26 mai 2022, que le parquet spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes a mené au moins 11 enquêtes supplémentaires en plus des 9 signalées au début du mois de mai 2022, en vue de l'instruction et de la clarification des actes d'intimidation signalés par le président de la CNTRLLS, et ainsi déterminer l'identité des responsables des actes signalés ainsi que le motif de ces actes.

b) Aspects législatifs

Indicateur clé nº 4: Élaboration d'un projet de loi assurant la mise en conformité de la législation nationale avec les dispositions de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, compte tenu des observations de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), et présentation de ce projet au Congrès – concernant le point 5 de la feuille de route.

Le gouvernement du Guatemala, compte tenu des efforts tripartites déployés depuis 2018 (lettre du 7 mars et accord tripartite du mois d'août), et de la proposition de projet de loi envisagé et examiné par les trois parties, en mars et avril 2021, déclare être disposé à ce que ce projet soit soumis de nouveau au Congrès de la République, en tant que projet de loi soumis à l'approbation des mandants tripartites, afin que, conformément à son mandat constitutionnel, la réforme juridique correspondante soit adoptée. Le dialogue social et tripartite mis en place a précisé les points suivants: i) le secteur des travailleurs propose d'ajouter un considérant qui fait référence à l'harmonisation de la législation nationale avec les principes de la liberté syndicale; ii) le secteur gouvernemental propose que l'article 12 du décret nº 7-2017 du Congrès – tel que concrétisé dans la proposition envoyée le 7 mars 2018 – ne soit pas modifié dans la mesure où il a été remplacé par la jurisprudence de la Cour constitutionnelle et de la CIDH, au motif qu'une erreur législative technique comme dans le présent cas n'empêche pas, entre autres, le respect fondamental du droit; et iii) le secteur des employeurs, à la lumière de ce dialogue, procédera à un nouvel examen; les commentaires seront donc soumis en temps opportun.

c) Convention dans la pratique

Indicateur clé nº 5: Augmentation significative du pourcentage de décisions de réintégration de travailleurs victimes de licenciements antisyndicaux effectivement appliquées – concernant le point 7 de la feuille de route.

La Direction du travail du pouvoir judiciaire, par la communication nº 292-2021/DGL/Orza du 1er septembre 2021, et ses compléments de 2022, a transmis les informations ci-après.

S'agissant de la réintégration, la Direction du travail du pouvoir judiciaire, par la note nº 052-2022/DGL/Orza du 30 mars 2022, et ses compléments, et par la récente note nº 066-2022/DGL/Orza du 30 mai 2022, informe qu'en 2021, selon les chiffres du Centre d'information, de développement et de statistique judiciaire (CIDEJ) figurant dans la note 331-2022/CIDEJ du 30 mai 2022, il a été procédé à 727 réintégrations, dont 75,93 pour cent dans le département de Guatemala et 24,07 pour cent dans 13 départements de la République du Guatemala. Pour l'année 2022, la Direction du travail indique que 188 procédures de réintégration ont été menées à bien.

Indicateur clé nº 6: Traitement et règlement des conflits par la Commission de traitement des différends en matière de liberté syndicale et de négociation collective – concernant le point 8 de la feuille de route.

S'agissant de cet indicateur clé, le gouvernement du Guatemala réaffirme que la question est de la responsabilité de la Sous-commission sur la médiation et le règlement des conflits, qui pourra en dire davantage à ce sujet; toutefois, le gouvernement, en tant que membre concerné, précise qu'il a eu sa part à jouer dans la constitution d'au moins 67 instances de dialogue, entre 2021 et 2022 (fin mai 2022). En ce qui concerne la résolution de conflits, des résultats positifs ont été obtenus dans 15 cas, en particulier dans la municipalité de Mixco où l'Inspection générale du travail (IGT) a constitué une instance de dialogue qui a organisé 18 réunions et a obtenu des résultats, notamment la réintégration de 9 travailleurs (selon le procès-verbal du 14-12-2021 de l'IGT). Entre autres succès, le gouvernement se permet de mentionner des instances de dialogue qui ont été établies dans les municipalités de Aguacatán et Cuilco (Huehuetenango); Morales (Izabal); San Cristóbal Totonicapán (Totonicapán); Retalhuleu, San Felipe et Champerico (Retalhuleu); San Pedro et Malacatán (San Marcos).

Indicateur clé nº 8: Enregistrement sans entrave des organisations syndicales dans le registre syndical du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

La Direction générale du travail (DGT) a indiqué, par les notes 374-2021 MRGE/LASC du 16 septembre 2021, 102-2022 DGT-LASC/Napl du 29 mars 2022 et 167-2022 DGT-DISH/Napl du 1er juin 2022, que, fin 2021, 57 organisations syndicales étaient inscrites au registre syndical public du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale du Guatemala. La DGT, par les notes 148-2022 DGT-DISH/Napl du 12 mai 2022, et 164-2022 DGT-DISH/Napl du 30 mai 2022, a également indiqué que, en 2022 (au 30 mai 2022), 12 organisations syndicales étaient inscrites au registre syndical public.

Indicateur clé nº 9: Évolution du nombre de demandes d'homologation de conventions collectives relatives aux conditions de travail, avec mention du secteur d'activité.

Le secrétariat général du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, par la note 388-2022 SG/MNAL/arp du 12 mai 2022, et son complément, dit qu'il a homologué 18 conventions entre 2021 et 2022 (au 1er juin, date de communication des informations supplémentaires à la Commission de l'application des normes). En outre, le gouvernement du Guatemala a sollicité l'assistance technique et l'appui du Bureau international du Travail pour

participer à la négociation collective en tenant compte des observations et des demandes directes de la commission d'experts, dans le cadre d'un atelier sur la négociation collective et le dialogue social, centré sur les fonctionnaires du secteur public, qui s'est tenu les 23 et 24 mai 2022, avec le consultant Alexander Godínez Vargas, et auquel ont participé des représentants des institutions suivantes ayant un lien avec la question: Association nationale des municipalités, bureau du Contrôleur général des comptes, ministère public, ministère des Finances publiques, bureau national de la fonction publique, pouvoir judiciaire – par l'intermédiaire de la Direction du travail –, et ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Prévoyance sociale – Je me félicite de l'espace ainsi offert au Guatemala pour s'adresser à vous dans le cadre de la présente séance plénière afin de rendre compte de l'attention que l'État du Guatemala a portée aux observations formulées par la commission d'experts, comme il l'a montré auprès du Comité de la liberté syndicale ainsi qu'au Conseil d'administration, conformément aux décisions prises par cet important organe lors de ses 334e, 337e, 340e et 343e sessions, organisées respectivement en 2018, 2019, 2020 et 2021. Je tiens à souligner que le Guatemala a rendu compte, et continuera de rendre compte, des progrès accomplis sur les différents points de la feuille de route.

En ce qui concerne les mesures supplémentaires qu'a adoptées le gouvernement en vue de la mise à exécution de la feuille de route, je suis accompagné aujourd'hui en personne par les magistrats de la Cour suprême de justice et virtuellement par le ministère public, qui partagent la responsabilité des mesures prises aux fins de l'exécution de la feuille de route, avec lesquels nous avons conjointement construit et présenté en temps utile, devant la présente commission, les informations complémentaires dont il est fait état dans le document D.1.

Je dois souligner que le ministère public, conformément à la recommandation du Comité de la liberté syndicale dans son 387e rapport de novembre 2018, a régulièrement accru son budget de sorte que, comme indiqué dans sa lettre du 10 mai 2022, l'unité spéciale du ministère public chargée des crimes contre les officiers de justice et les syndicalistes dispose d'une allocation budgétaire pour l'année 2022 de 1 288 252 dollars des États-Unis. Cela démontre l'importance et l'engagement élevés de l'État envers les actions urgentes menées par l'organe d'enquête national pour mener des enquêtes immédiates, indépendantes, exhaustives, efficaces et impartiales pour que justice soit rendue dans les affaires concernant nos dirigeants syndicaux et nos syndicalistes, prouvant ainsi que depuis sa création en 2011, avec plus de dix ans de fonctionnement, cet organe a non seulement été élevé au rang de parquet de section, mais dispose actuellement d'une allocation budgétaire 12 fois supérieure au budget initial.

Le ministère public s'est penché sur toutes les affaires dont il a été saisi en temps opportun et constate qu'une affaire fait déjà l'objet d'une discussion publique, qu'une autre affaire liée aux événements survenus dans la municipalité de Coatepeque (Quetzaltenango) a déjà fait l'objet d'un réquisitoire d'instance pertinent et opportun près l'organe juridictionnel, dans l'espoir qu'elle soit bientôt jugée au cours d'une audience publique, en même temps que deux autres affaires qui ont fait l'objet d'une décision du ministère public. Nous prévoyons d'obtenir pour celles-ci 4 condamnations supplémentaires par rapport aux 28 autres dont le Guatemala a déjà fait état, ce qui tend à prouver, comme le montre l'indicateur clé 1 de la feuille de route, l'augmentation significative du nombre de cas d'homicide de dirigeants

syndicaux et de syndicalistes signalés à l'Organisation qui ont déjà été élucidés et ont donné lieu à une condamnation.

Par conséquent, le gouvernement du Guatemala exprime à nouveau son entière volonté que, grâce aux ressources humaines dont il dispose, un budget renforcé et des actions de coordination utiles, opportunes et énergiques, il pourra continuer à prouver que les points 1, 2, 3 et 4 de la feuille de route, portant sur la vie et l'intégrité physique des dirigeants syndicaux et des syndicalistes dont l'État du Guatemala a la responsabilité, sont respectés et qu'il continuera à déployer les efforts nécessaires pour démontrer sa ferme intention de poursuivre ses actions dans ce sens.

Je dois également souligner que le ministre de l'Intérieur, selon les instructions du Président de la République, Alejandro Giammattei, a signé vendredi dernier l'arrêté ministériel nº 288-2022 du 3 juin 2022, qui a été publié le jour-même au Journal officiel, relançant ainsi l'utilisation de l'organe en charge de l'analyse des agressions à l'encontre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes, avec lequel nous procédons à cette analyse dans le souci de donner la priorité à nos dirigeants syndicaux et à nos syndicalistes.

En ce qui concerne les questions d'ordre législatif, je dois rappeler que, afin de promouvoir la proposition d'un projet de loi dont le contenu tient compte du consensus tripartite déjà atteint, en accord et dans le respect de la réalité nationale et qui reflète l'évolution des études juridiques et de la jurisprudence, nous avons travaillé de manière tripartite lors de deux réunions importantes de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale, conjointement avec la Sous-commission de la législation et de la politique du travail de ladite commission, tenues en mars et avril 2021. Je tiens à souligner que, en tant qu'État concerné, mon gouvernement comprend parfaitement qu'il est responsable en dernier ressort de la poursuite des réformes législatives à la lumière des leçons apprises et des meilleures pratiques en matière de soumission de projets de loi au Congrès de la République. Cela étant dit, nous attendons les réactions des mandants aux dernières observations du gouvernement pour poursuivre la discussion et la recherche d'un consensus sur le projet final, dont nous ne doutons pas qu'il puisse être atteint cette année. À cet égard, nous avons cherché et continuerons à promouvoir un espace devant la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale afin de garantir que les réformes législatives sont en permanence traitées dans le cadre du dialogue tripartite au sein de cet espace. Toutefois, le pouvoir législatif est conscient de notre engagement international en tant qu'État, de sorte que le moment voulu, lorsque la réforme sera prête, une audience sera à nouveau sollicitée afin que, dès que le projet de loi est présenté sous la forme d'une proposition de loi, il soit inscrit à l'ordre du jour et que les mandants tripartites soient reçus pour dialoguer, le processus devant être poursuivi jusqu'à ce que la réforme entre en vigueur.

S'agissant de l'application pratique la convention, je souhaiterais dire que nous avons fait des progrès significatifs pour ce qui est des décisions relatives à la réintégration. Je dois mentionner que le pouvoir judiciaire, représenté aujourd'hui par ses magistrats, de même que le ministère public et le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale ont renforcé l'espace de coordination interinstitutionnelle afin de répondre aux préoccupations du secteur des travailleurs dans des cas concrets. Il est ainsi signalé que, en 2021, 727 réintégrations ont été effectuées, dont 75 pour cent correspondent au département du Guatemala, et les 25 pour cent restants aux 13 autres départements de la République du Guatemala. Pour l'année 2022, la Direction générale du travail a signalé 188 procédures de réintégration effectives. J'indique également que le ministère du Travail a procédé à une vérification exhaustive de ses registres et signale, entre 2021 et mai 2022, l'enregistrement de 69 organisations syndicales. Il convient

de noter que le soutien du Bureau a été nécessaire, tant pour la refonte des processus critiques que pour la mise au point, également, d'un outil informatique qui, nous l'espérons – et nous en sommes même persuadés –, permettra de rationaliser l'accès interne aux informations sur l'enregistrement des syndicats afin d'élaborer des rapports et d'assurer la gestion des dossiers dans le cadre d'un processus global plus rapide et de mettre en place un atelier interinstitutionnel sur la négociation collective et le dialogue social, un espace auquel les institutions en lien avec la question ont déjà participé.

Je suis heureux de pouvoir annoncer que la question du respect de la feuille de route et des indicateurs clés a été traitée au niveau du cabinet gouvernemental le 24 mai 2022. J'ai exposé aux autres membres du cabinet et au Président lui-même les enjeux et les propositions relatifs au respect de la feuille de route en formulant une proposition visant à réglementer les efforts institutionnels destinés à la mise en œuvre effective et rapide de la feuille de route. À cette fin, il a été instamment demandé que: i) les institutions gouvernementales continuent de se conformer aux ordres de réintégration émis par le juge compétent; ii) des mesures de protection personnelle soient accordées aux syndicalistes en danger, comme celles déjà prises dans l'urgence dans le cas malheureux des menaces à l'encontre de Carlos Mancilla, président de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale; et iii) la demande d'acceptation de l'organe d'analyse des agressions à l'encontre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes qui, comme je l'ai dit auparavant, a déjà été traitée.

J'ajouterai que nous avons eu récemment une réunion constructive avec la directrice du Département des normes internationales du travail ainsi qu'avec les mandants tripartites nationaux et internationaux. Nous avons pu ainsi faire part à nouveau de notre satisfaction quant au renforcement de la Commission nationale tripartite et de ses sous-commissions, espaces que nous considérons d'une importance vitale pour le développement du dialogue, dans lequel des solutions globales à la dynamique du travail de notre pays peuvent être trouvées conjointement, ainsi qu'à l'adoption d'une approche continue de mise à exécution de la feuille de route, dans le respect de la convention. Nous avons exprimé, et nous avons entendu, les défis à relever et nous sommes d'accord sur le fait que nous devons respecter pleinement et dans les plus brefs délais la feuille de route et les indicateurs clés.

Nous ne doutons pas que le programme d'assistance et de coopération technique, que le Conseil d'administration a demandé au Bureau lors de sa 334e session, contribuera à la durabilité du processus de dialogue social actuel et favorisera les progrès dans la mise en œuvre de la feuille de route, en veillant à ce que ce programme, présenté au Conseil d'administration lors de sa 340e session en novembre 2020, puisse fonctionner rapidement et qu'il vienne s'ajouter aux efforts et aux fonds propres auxquels le Bureau a contribué, ainsi qu'à ceux que nous espérons obtenir de l'Union européenne en 2022, qui viendront s'ajouter à ceux dont nous avons déjà bénéficié. Cela, ainsi que le dialogue social et le tripartisme, non seulement renforcera sans aucun doute le projet de loi, mais redoublera également les efforts institutionnels visant à mettre en œuvre la feuille de route. Nous tenons à souligner que ces efforts viendront s'ajouter, tout en les complétant, aux efforts que l'État du Guatemala a déployés par l'intermédiaire des institutions qui concentrent leurs actions sur le plein respect des droits à la liberté syndicale et la protection du droit syndical, en conformité totale avec le cadre de leurs compétences.

Nous sommes également reconnaissants du temps et du soutien des partenaires sociaux internationaux, de l'OIT, du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) en faveur de la consolidation du dialogue social et de l'application continue de la convention dans la pratique.

À cet égard, et dans le but de démocratiser et de renforcer le respect des droits du travail au Guatemala, nous, mandants tripartites de mon pays, avons reçu un soutien technique précieux grâce à la mise en application équilibrée du programme d'assistance et de coopération techniques, et je peux confirmer une nouvelle fois que nous sommes reconnaissants de ce soutien. Nous considérons que l'échange d'expériences et de connaissances peut favoriser la décision prise par le Conseil d'administration du BIT lors de sa 334e session, paragraphe 401 *b)*, de son rapport, par laquelle il demandait instamment au gouvernement du Guatemala, aux partenaires sociaux et aux autres autorités publiques concernées, avec le soutien de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI) et avec l'assistance technique du BIT, d'élaborer et d'adopter des réformes législatives qui soient pleinement conformes au point 5 de la feuille de route.

Je dois souligner que, conscient de la responsabilité du gouvernement dans le respect de la feuille de route et de ses indicateurs clés, son engagement est sans limite, s'efforçant de répondre aux préoccupations des secteurs, cherchant à apporter une réponse institutionnelle qui atteigne les plus hauts niveaux d'efficacité et de concentration à l'attention de nos dirigeants syndicaux et de nos syndicalistes.

Nous nous trouvons dans la réalité d'un pays qui, bien que durement touché dans son économie, maintient son engagement sans limite et sa volonté en tant qu'État de respecter pleinement l'ensemble de la législation nationale et les engagements internationaux en matière de droits individuels et collectifs du travail, et de poursuivre un dialogue axé sur des actions qui permettent de générer des emplois décents et une croissance économique soutenue, inclusive et durable.

Membres travailleurs – Cinq ans après le dernier examen du cas, la commission est à nouveau appelée à examiner l'application de la convention au Guatemala, un pays qui détient le triste record d'avoir comparu 19 fois devant la commission au sujet de l'application de la convention.

Le gouvernement du Guatemala n'a jamais agi face aux graves observations et recommandations des mécanismes de contrôle de l'OIT. Il y a exactement dix ans, les délégués des travailleurs ont déposé une plainte sollicitant la création d'une commission d'enquête en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT sur le non-respect de la convention. Notre plainte a finalement été traitée en 2018, et un programme de coopération technique de trois ans a été adopté en vue du «renforcement de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale au Guatemala aux fins de l'application effective des normes internationales du travail». L'objectif principal de cette initiative est précisément «la protection et la défense des droits au travail, en particulier les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, une attention particulière étant accordée à la lutte contre la violence antisyndicale et à l'impunité».

Cependant, et à notre grand regret, aucun progrès substantiel n'a été réalisé pour mettre fin aux actes de violence antisyndicale – notamment plusieurs assassinats de dirigeants syndicaux – et à la situation d'impunité qui en découle.

Le gouvernement du Guatemala affirme avoir réalisé, au cours de l'année 2020, 55 analyses des risques pour les membres du mouvement syndical, ces analyses ayant donné lieu à une mesure de sécurité personnelle et 47 mesures d'établissement d'un paramètre de sécurité. En 2021, 19 analyses de risques ont été réalisées pour les membres du mouvement syndical, et 15 mesures d'établissement d'un périmètre de sécurité ont été adoptées. Ces mesures sont loin d'être satisfaisantes. Au contraire, la violence à l'encontre des travailleurs et

des dirigeants syndicaux n'a pas diminué. Entre 2020 et 2021, 9 dirigeants syndicaux et syndicalises ont été assassinés.

Par respect pour leur mémoire, les membres travailleurs tiennent à mentionner leurs noms et prénoms: Gerson Hedelman Ortiz Amaya, membre du Syndicat des travailleurs municipaux de l'Institut de développement; José Miguel Alay, membre du Syndicat des travailleurs de l'Université de San Carlos; Héctor David Xoy Ajualip, membre d'un syndicat de travailleurs d'une entreprise; Julio César Zamora Álvarez, membre d'un syndicat de travailleurs portuaires; Ludim Estuardo Ventura Castillo et Cinthia del Carmen Pineda Estrada, membres du Syndicat des travailleurs du secteur de l'éducation du Guatemala (STEG); Misael López, Fidel López et Medardo Alonzo Lucero, membres de la Centrale des organisations agricoles Chorti Nuevo Día; et Carlos Enrique Coy, membre de l'Union des organisations agricoles de Las Verapaces (UVOC).

Chacun de ces crimes brutaux reste à ce jour impuni. D'innombrables autres syndicalistes et leurs familles continuent d'être victimes de tentatives d'assassinat, d'agressions violentes, de menaces de mort, d'intimidation et de harcèlement.

Pendant ce temps, la grande majorité des meurtres nombreux dont ont été victimes des membres du mouvement syndical enregistrés n'ont pas été punis. Le gouvernement ne répond pas aux attentes et aux engagements pris dans le cadre des enquêtes et des poursuites judiciaires. Lorsque des crimes antisyndicaux sont commis, même des actions aussi simples que la collecte de témoignages de membres de la famille, de témoins ou d'aspects de l'analyse balistique ne sont pas réalisées. En raison de ces lacunes, les cas d'au moins 105 meurtres restent sans résolution judiciaire.

Le niveau de violence extrême qui règne dans l'ensemble de la société, aggravé par l'inaction du gouvernement qui n'enquête pas sur les crimes antisyndicaux, ne poursuit pas leurs auteurs et ne protège pas les syndicalistes, ne peut plus être toléré et exige une action ferme et immédiate.

La liberté d'association ne peut être exercée que si les droits de l'homme, notamment le droit à la vie et à la sécurité personnelle, sont pleinement respectés et préservés. Le gouvernement du Guatemala ne peut plus se soustraire à ses responsabilités. Il convient de lui rappeler les engagements qu'il a pris en vertu des normes internationales, notamment dans le cadre du programme de coopération technique en cours, ainsi que ses obligations envers sa population pour garantir un climat exempt de violence, de pressions et de menaces.

La situation dans le pays est aggravée par le fait que, depuis longtemps, la législation nationale présente des lacunes qui privent effectivement les travailleurs des droits fondamentaux du travail. L'article 215 *c)* du Code du travail exige l'adhésion de «50 pour cent plus un» des travailleurs du secteur pour former un syndicat sectoriel. Les articles 220 et 223 du Code du travail conditionnent l'élection en tant que dirigeant syndical au fait d'être d'origine guatémaltèque et de travailler dans l'entreprise ou l'activité économique concernée. Conformément à l'article 241 du Code du travail, les grèves doivent être déclenchées par la majorité des travailleurs et non par la majorité des voix. L'article 4 *d)*, *e)* et *g)* du décret nº 71-86 prévoit quant à lui la possibilité d'imposer l'arbitrage obligatoire dans les services non essentiels et fixe d'autres obstacles au droit de grève. Les articles 390 (2) et 430 du Code pénal et le décret nº 71-86 prévoient des sanctions professionnelles, civiles et pénales en cas de grève des fonctionnaires ou des travailleurs de certaines entreprises, de même que l'exclusion de plusieurs catégories de travailleurs du secteur public embauchés au titre du poste 029 et d'autres postes budgétaires.

Malgré les demandes répétées des différents organes de contrôle de l'OIT, le gouvernement du Guatemala n'a fait aucun progrès concret pour mettre sa législation en conformité avec la convention. Les membres travailleurs invitent instamment le gouvernement à modifier la législation, en consultation avec les partenaires sociaux et conformément à la convention.

Il n'y a pas eu non plus de progrès sur la question de l'enregistrement des syndicats, alors que celle-ci pose depuis longtemps problème. Selon les informations fournies par le gouvernement, plus d'un tiers des demandes d'enregistrement de syndicats examinées au cours des deux dernières années ont été rejetées, et un nombre important de demandes sont toujours en cours de traitement plusieurs mois après avoir été déposées.

Le gouvernement n'a pas non plus fait d'efforts pour faire appliquer les décisions relatives à la réintégration des travailleurs victimes de licenciements antisyndicaux.

Enfin, le gouvernement n'a fait aucun progrès dans la diffusion de la campagne de sensibilisation à la liberté syndicale et à la négociation collective dans le pays. Au contraire, les médias de masse attaquent continuellement les dirigeants syndicaux et leurs organisations. Depuis la clôture de la procédure de plainte de l'article 26, le gouvernement n'a montré aucune volonté de respecter les engagements pris dans le cadre de la feuille de route de 2013.

Les membres travailleurs sont extrêmement préoccupés par la persistance des assassinats antisyndicaux et autres actes de violence en lien avec les activités syndicales des victimes, par le climat d'impunité généralisé dans le pays et par l'absence totale de progrès ou même de signes de volonté de la part du gouvernement, malgré les appels multiples et répétés des différents organes de contrôle, du Conseil d'administration du BIT et de l'assistance technique dont le pays bénéficie.

Nous demandons au gouvernement de prendre des mesures immédiates, décisives et efficaces pour protéger la vie et l'intégrité physique de tous les dirigeants et membres syndicaux et des travailleurs, d'accélérer les enquêtes sur les crimes antisyndicaux et de punir les auteurs de tels crimes. Nous attendons également du gouvernement qu'il mette la législation en conformité avec la convention, en consultation avec les partenaires sociaux, et ce sans plus attendre.

Membres employeurs – Nous commencerons par dire que nous sommes nous aussi touchés par les actes impliquant la perte de vies humaines, drames auxquels nous sommes très sensibles. Il s'agit en l'occurrence de cas impliquant des dirigeants et des militants syndicaux.

C'est une question sur laquelle nous nous penchons depuis longtemps, et la représentante des travailleurs a indiqué qu'en 2012 une plainte a été déposée en lien avec l'article 26 de la Constitution, plainte qui a été classée en 2018.

Mais, au cours de l'évaluation de suivi du Conseil d'administration en 2013, un protocole d'accord a été approuvé au plus haut niveau, avec le soutien de la CSI. En 2014, le lancement d'une feuille de route a été approuvé. En 2015, 9 indicateurs clés pour le suivi de la feuille de route ont été spécifiquement intégrés. En 2017, un accord tripartite a été conclu sur 4 des 6 questions législatives que vient de mentionner la représentante des travailleurs. En 2018, la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale a été créée. Elle a notamment conclu des accords supplémentaires et complémentaires qui prévoient la création de 3 sous-commissions délibérant sur différents aspects, l'un d'entre eux portant sur les questions spécifiquement internationales.

À la clôture de la procédure de plainte, il a été convenu de mettre en place, à compter de 2020, un programme d'assistance technique. Plus particulièrement, le Conseil d'administration a demandé que ce programme fasse l'objet d'un suivi dans l'évaluation des indicateurs de la feuille de route. Ce suivi a bien été réalisé en 2020 avec l'approbation d'un programme sur trois ans, et des rapports et comptes rendus ont finalement été présentés lors de la réunion de novembre 2021 sur la mise en œuvre de cette coopération et de ces programmes d'assistance technique.

Par ailleurs, depuis 2005, le Comité de la liberté syndicale traite des allégations d'actes de violence graves et inquiétants à l'encontre de dirigeants syndicaux et de membres d'organisations syndicales. Le cas nº 2609 a été analysé pour la dernière fois en octobre de l'année dernière, cas dans lequel nous passons en revue pour évaluation les actes survenus entre 2004 et 2021, notamment les meurtres et homicides de membres du mouvement syndical.

Nous sommes profondément touchés par cette situation. Mais, précisément dans l'exercice de l'évolution de la feuille de route, nous devons objectivement prendre note des éléments qui ont donné lieu à des actions spécifiques de la part des différentes institutions du pays. En ce qui concerne le nombre de meurtres, bien que les informations ne soient pas à la hauteur de nos attentes, car nous aimerions avoir plus de détails sur toutes ces affaires, nous constatons que diverses condamnations ont été prononcées récemment: 22 condamnations, 1 condamnation avec des mesures de sécurité et de réclusion, 5 acquittements, 56 affaires traitées par le bureau du procureur ou par d'autres organismes de contrôle, pour un total de 59, et nous disposons d'autres informations indiquant que certaines affaires impliquant des meurtres auraient dû faire l'objet d'une enquête.

Des questions d'ordre législatif sont également en suspens et, bien que les accords que j'ai mentionnés aient été conclus, il est nécessaire de faire des démarches complémentaires auprès du Congrès guatémaltèque en vue de l'adoption d'un accord tripartite par le biais d'une loi.

De même, en ce qui concerne les mécanismes de prévention et de protection des dirigeants, il a été pris note des 119 mesures de protection prises au cours des deux dernières années. Bien que cela ne soit probablement pas suffisant, ces mesures tendent à prouver que des actions spécifiques sont menées pour fournir des programmes de protection, notamment au représentant des travailleurs du Guatemala, qui bénéficie d'un régime de protection spécial lui offrant toutes les garanties pour l'exercice de ses fonctions.

Pour ce qui est de l'inspection du travail, nous avons enregistré que, depuis 2017, le Congrès de la République a émis un règlement qui adopte de nouveaux systèmes d'application des sanctions en améliorant les méthodes d'établissement des statistiques au cas par cas et en renforçant institutionnellement l'ensemble de l'administration du travail.

De même, dans les différents indicateurs de la feuille de route, nous voyons que, dans le cadre des jugements rendus par les tribunaux du travail, il a été demandé la réintégration des travailleurs ayant subi notamment des licenciements antisyndicaux et que 761 procédures de réintégration ont été engagées en 2020, 727 en 2021 et, à ce jour, 188 pour 2022.

Parallèlement, une deuxième campagne de sensibilisation en faveur de la liberté syndicale est en cours d'élaboration, qui prendra la suite de la première. Et nous avons bon espoir que la Sous-commission sur la mise en œuvre de la feuille de route soit en mesure de mettre au point et de fournir un dispositif de suivi concret de cet indicateur.

S'agissant de l'enregistrement sans entrave des organisations syndicales, 57 organisations ont été enregistrées en 2021, et à ce jour 2 organisations auxquelles la personnalité juridique a été accordée ont également été enregistrées cette année.

En ce qui concerne la ratification des conventions collectives, 13 conventions ont été ratifiées en 2020, et 18 entre 2021 et aujourd'hui.

Enfin, parmi les indicateurs de la feuille de route, nous avons enregistré les programmes d'assistance technique qui ont été mis en œuvre et qui, à travers eux, donnent lieu à des actions spécifiques sur des questions très concrètes. J'ai mentionné le fonctionnement de la Commission nationale tripartite pour laquelle il serait souhaitable d'avoir plus d'informations sur le développement de ses activités et, concrètement, sur la volonté des différents acteurs tripartites tant des institutions des pouvoirs publics que des employeurs, mais aussi des travailleurs, de participer au bon déroulement de cette organisation.

De même, nous savons que les mécanismes de protection et de défense des droits du travail ont été améliorés. Les autorités judiciaires ont été plus actives. Il y a une volonté d'harmoniser la législation avec les normes internationales, en raison de 4 des 6 points spécifiques pour lesquels la commission d'experts a demandé des modifications. Certains concernent les grèves, et nous n'entrerons pas dans les détails sur cette question.

Enfin, la négociation collective a été encouragée et efficace, comme le montrent les données sur l'enregistrement de ces accords approuvés. Dans ce sens, nous voyons qu'il y a eu une évolution, qui n'est pas suffisante, pour laquelle le fonctionnement et l'exercice du cadre institutionnel du Guatemala doivent être renforcés, et nous croyons particulièrement que l'action conjointe de ces autorités pour renforcer le cadre institutionnel existant dans ces dialogues est pertinente, afin que les progrès puissent continuer.

Je terminerai en déclarant que le Conseil d'administration procédera à des évaluations de ces indicateurs dans les années à venir. Le Conseil d'administration est, pour nous, un organe compétent pour le suivi de ces questions.

Membre employeur, Guatemala – Nous nous félicitons des informations fournies par le gouvernement du Guatemala grâce auxquelles nous pouvons observer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route adoptée de manière tripartite en 2013.

Je voudrais tout d'abord aborder la question la plus préoccupante, à savoir les faits de violence et le suivi des enquêtes sur les affaires de mort violente. Nous partons du fait que la perte de toute vie est condamnable et ne devrait pas être tolérée pour quelque raison que ce soit, qu'elle soit ou non la conséquence de l'activité syndicale de la victime.

Dans le passé, les chiffres rapportés sont restés largement inchangés. Depuis quelque temps, cependant, on observe une tendance intéressante dans les résultats obtenus, qui semblent indiquer qu'il existe une volonté politique de l'État à encourager les administrations gouvernementales à traiter ces cas.

Nous tenons à souligner que, selon les enquêtes menées sur les condamnations et les acquittements prononcés jusqu'à présent, aucun mobile antisyndical n'a été prouvé. En effet, les mobiles incluent les problèmes personnels, les affaires impliquant des gangs, les vols, les accidents de la route, les chantages, les problèmes conjugaux et les problèmes liés à la propriété immobilière, comme cela a été rapporté à la Sous-commission de suivi de la feuille de route. Cela est compréhensible compte tenu du contexte de violence que connaît malheureusement notre pays, qui figurait en 2021 parmi les 15 pays les plus violents du monde selon les indices établis par les organisations internationales. Rien qu'au cours de la dernière

décennie, selon les chiffres officiels, plus de 60 000 meurtres ont été commis. Nous répétons que nous condamnons de tels actes, mais nous estimons qu'il est juste d'en énumérer les mobiles, compte tenu des accusations répétées qui, ces dernières années, ont été portées à cet égard devant la présente commission.

De même, il semble important de préciser que la grande majorité de ces affaires remontent à de nombreuses années et que, dans ce contexte, leur résolution judiciaire est assez compliquée. Néanmoins, nous constatons à partir des chiffres présentés que des résultats positifs ont été obtenus, ce qui montre qu'il n'y a pas eu de persécution antisyndicale au Guatemala, comme l'a signalé à l'époque le commissaire contre l'impunité du Guatemala à la Commission tripartite des affaires internationales du travail après avoir analysé les affaires dénoncées à la présente session.

Dans le même ordre d'idées, nous voyons la volonté politique d'agir pour que les mécanismes de prévention, de protection et de réaction contre les menaces et les attaques à l'encontre des dirigeants syndicaux fonctionnent et donnent lieu à des résultats.

Nous espérons qu'une telle démarche contribuera à résoudre la situation à laquelle est confronté Carlos Mancilla, président de la Commission nationale tripartite, à qui nous exprimons notre soutien.

J'en viens maintenant aux questions d'ordre législatif, et nous partons du fait que, depuis plusieurs années, des accords bipartites et tripartites ont été conclus pour modifier la législation dans le sens demandé par la commission d'experts, à savoir le Code pénal, la loi sur la syndicalisation des travailleurs de l'État et le Code du travail. En ce qui concerne ce dernier point, bien qu'aucun accord n'ait été trouvé sur les questions les plus sensibles pour les travailleurs et les employeurs, il a au moins été convenu du sens à donner à ces réformes. Tous ces éléments, considérés comme un pas en avant important, ont été rapportés à la présente commission.

Nous sommes préoccupés, d'une part, par le fait que les réformes approuvées n'ont pas avancé au niveau du Congrès de la République et, d'autre part, par le fait que la Commission nationale tripartite n'a pas été en mesure de progresser dans le traitement des réformes en suspens.

La volonté sincère de toutes les personnes impliquées dans la commission est nécessaire pour produire des résultats concrets. Sur ce dernier point, l'autocritique s'impose, et je parle personnellement en tant que membre de la Commission nationale tripartite. Je me demande si nous avons fait assez pour convaincre le pouvoir législatif d'approuver les initiatives que nous lui avons présentées, si nous avons été proactifs dans la discussion des réformes en cours, si nous avons abordé les questions de fond de la Commission nationale tripartite ou, au contraire, si nous avons perdu du temps dans des discussions sans importance et même dans la discussion relative aux aide-mémoires?

Nous espérons que les questions en suspens, telles que la formation de syndicats de branche et la représentativité pour la négociation de conventions collectives sur les conditions de travail, seront discutées et, espérons-le, feront l'objet d'un accord tripartite. Très bientôt, car il s'agit d'une question prioritaire pour la Commission nationale tripartite, qui devrait revoir son programme de travail et faire de cette tâche sa priorité.

Les réformes législatives qui permettent à l'Inspection générale du travail de remplir son mandat d'application effective de la législation du travail, qui ont été introduites par le Congrès de la République par le biais du décret nº 7 de 2017, qui répondait à un accord entre les partenaires sociaux, montrent bien que de tels résultats sont réalisables.

En définitive, les acteurs sociaux doivent assumer leur engagement d'aller de l'avant de pair avec le secteur patronal. C'est ainsi que nous le comprenons et le mettons en pratique depuis de nombreuses années, et c'est dans ce contexte que nous participons aux forums de dialogue social, aux tables rondes institutionnelles et autres efforts particuliers, le but étant de respecter les indicateurs de la feuille de route de même que les commentaires de la commission d'experts.

Membre travailleur, Guatemala – Tout d'abord, nous souhaitons remercier le groupe des travailleurs pour ses preuves de soutien et de solidarité envers la classe ouvrière guatémaltèque, afin de mettre un terme à la violence contre les dirigeants syndicaux et en faveur du respect de la vie du peuple guatémaltèque, de l'état de droit, de l'application d'une justice rapide et efficace et du plein respect des droits de l'homme et du travail, de la liberté syndicale et de la négociation collective. De même, nous exprimons notre solidarité avec nos compagnons travailleurs d'Amérique et du monde entier, qui, comme nous, sont victimes de violences et d'assassinats sans qu'aucune considération ne leur soit accordée et sans qu'aucun pouvoir suprême ne puisse en venir à bout, notre objectif étant que puissent régner dans nos pays la paix et la justice sociale.

Le Mouvement syndical et populaire autonome du Guatemala et les Syndicats globaux du Guatemala, concernant la plainte pour non-respect par le Guatemala de la convention nº 87, présentée par plusieurs délégués à la 101e session (2012) de la Conférence internationale du travail, en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT et suite à la feuille de route adoptée par le gouvernement du Guatemala en 2013, formulent les considérations suivantes.

Les violations graves et permanentes de la liberté syndicale qui ont lieu au Guatemala depuis des années non seulement affectent profondément les relations de travail, mais remettent également en question la validité même de la démocratie et des droits de l'homme dans le pays. Une campagne antisyndicale féroce menée par les entreprises et l'État tente de faire passer les organisations syndicales pour les responsables de la mauvaise gouvernance, de la corruption et de la crise économique dont souffrent la plupart des Guatémaltèques. Cela est clairement démontré par la campagne journalistique dans laquelle les dirigeants syndicaux, y compris des syndicats indépendants et mondiaux, sont généralement (et directement) discrédités et déstabilisés, ce qui est l'œuvre de certaines personnes qui sont en lien avec le secteur privé.

Ces actions antisyndicales préparent le terrain et prennent la tournure d'événements qui mettent l'intégrité de l'organisation syndicale et des syndicalistes en grand danger. Ce n'est en aucun cas une coïncidence si plusieurs de nos collègues dirigeants et leurs familles ont reçu des menaces de mort. Malheureusement, lorsque le mouvement syndical demande l'intervention des autorités chargées de préserver la sécurité publique, il nous est reproché d'être de mauvais citoyens pour le simple fait de demander attention et protection contre ces attaques, qui se terminent souvent par des meurtres impunis. Ainsi, les données sur la violence à l'encontre des syndicalistes au Guatemala sont concluantes, puisque plus de 100 meurtres ont été enregistrés ces dernières années, alors qu'il n'a été tenu compte que de ceux qui ont été signalés au bureau du procureur spécialisé du ministère public.

En termes de droits du travail, de nombreux travailleurs ont été licenciés pour avoir tenté de se syndicaliser, mais dans la plupart des cas, les employeurs ne respectent pas les décisions de justice exigeant la réintégration de ces travailleurs, et ce non-respect ne donne lieu à aucune sanction ou exécution forcée. Les nombreux obstacles ministériels à l'enregistrement de nouveaux syndicats, ainsi qu'à l'homologation des conventions collectives conclues entre employeurs et travailleurs sont toujours présents. Enfin, alors même que les problèmes n'ont

pas été cités dans leur intégralité, le gouvernement de la République a émis une circulaire par laquelle il interdit pratiquement la négociation collective dans le secteur public.

Le problème ne s'arrête pas à l'extrême gravité des meurtres, menaces, actes de surveillance et autres formes de violence physique, mais une impunité tenace persiste à laquelle le gouvernement n'a pas réussi à mettre fin.

Le ministère public a présenté des rapports au Conseil d'administration sur l'état d'avancement des enquêtes sur certains des meurtres de syndicalistes. Ces documents ne font que corroborer l'incapacité technique et le manque de volonté politique d'enquêter sur les meurtres de nos collègues syndicalistes. Les procédures d'une grande majorité des affaires n'évoluent pas, et lorsque des éléments nouveaux surviennent, il s'agit généralement d'acquittements ou de classements des affaires. En d'autres termes, une impunité totale.

D'autre part, les résultats de la feuille de route convenue à l'OIT ont été absolument insuffisants et n'ont pas conduit à des changements significatifs en ce qui concerne la liberté syndicale dans le pays. La feuille de route n'a pas été respectée par le gouvernement. Ce faisant, la valeur du tripartisme a été ignorée et la solution apportée par l'OIT concernant la violence contre les syndicalistes a également été ignorée.

Le gouvernement ne s'est pas non plus conformé aux observations répétées des organes de contrôle de l'OIT sur la nécessité d'adhérer à la législation et à la pratique de la liberté syndicale et de la négociation collective, telles qu'elles découlent des conventions internationales respectives ratifiées par le Guatemala.

La volonté de dialogue est invoquée de manière récurrente, mais en de nombreuses occasions, même les espaces tripartites liés aux conventions internationales du travail ne sont pas respectés.

Malheureusement, nous devons constater qu'être un syndicaliste au Guatemala est toujours aussi dangereux aujourd'hui qu'il y a neuf ans, lorsque la feuille de route a été signée.

Par conséquent, sans préjudice de réitérer notre engagement à apporter toutes les contributions qui sont à notre portée pour faire respecter les engagements de la feuille de route et, de manière générale, pour faire des droits des travailleurs une réalité, nous, organisations syndicales, demandons que cette Conférence appelle l'État du Guatemala à prendre des mesures concrètes pour garantir les droits prévus par la convention nº 87, et aussi, par sa nature et sa convergence, la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

En vertu de ce qui précède, les organisations syndicales insisteront sur la nécessité de la création d'une commission d'enquête pour le Guatemala, comme nous l'avons indiqué dans la plainte présentée il y a plusieurs années.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Le **Monténégro** et l'**Albanie**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'Union européenne et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail, tels que le droit d'organisation et la liberté d'association.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris la convention nº 87 sur la liberté d'association. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion

et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

Nous souhaitons rappeler l'engagement pris par le Guatemala, dans le cadre du chapitre sur le commerce et le développement durable de l'accord d'association UE-Amérique centrale, d'appliquer effectivement, en droit et en pratique, les conventions fondamentales de l'OIT.

Bien que la plainte ait été classée par le 334e Conseil d'administration il y a trois ans, l'UE et ses États membres continuent de suivre de très près la mise en œuvre effective de la convention nº 87 de l'OIT, en droit et en pratique, y compris le programme de coopération technique, et restent engagés avec le Guatemala sur les questions de travail.

Des consultations tripartites et un dialogue social significatif et efficace sont des bases essentielles pour l'application des principes et droits fondamentaux au travail.

Sur la base du dernier rapport de la commission d'experts, nous regrettons vivement que, malgré les discussions à la Conférence internationale du Travail et au Conseil d'administration, l'existence de la Commission nationale tripartite et l'assistance technique fournie par le Bureau, il n'y ait pas eu de progrès tangibles dans la mise en œuvre des engagements du gouvernement concernant l'application effective de la convention depuis la clôture de la plainte.

Tout en prenant dûment note des informations fournies par le gouvernement, et en reconnaissant l'importance des initiatives réclamées par la Sous-commission sur la mise en œuvre de la feuille de route, nous restons profondément préoccupés par la persistance de graves actes de violence antisyndicale, y compris des meurtres de dirigeants et de syndicalistes, ainsi que par la situation d'impunité qui y est liée. Une protection efficace des dirigeants et militants syndicaux doit être assurée afin de prévenir tout nouvel acte de violence antisyndicale. En l'absence d'efforts pour renforcer les mécanismes de prévention, de protection et de réponse aux menaces et aux attaques contre les responsables et les militants syndicaux, cette situation regrettable risque de se poursuivre, voire d'empirer. À cet égard, nous demandons que des enquêtes et des poursuites efficaces soient menées contre les auteurs et les instigateurs de ces actes.

Nous exhortons à nouveau le gouvernement à adopter, sans délai, les réformes législatives qui ont été soumises par consensus tripartite au Congrès de la République afin de se conformer pleinement à la convention et de mettre en œuvre la feuille de route. Nous notons avec préoccupation les difficultés persistantes liées au processus d'enregistrement des syndicats.

En relation avec ce qui précède, nous soulignons l'importance de la mise en œuvre effective des recommandations découlant de l'assistance technique fournie, y compris la diffusion de campagnes de sensibilisation à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Nous sommes heureux d'annoncer que, dans le cadre du programme bilatéral «Soutien à l'emploi décent», l'UE a approuvé un accord avec le gouvernement et l'OIT il y a seulement deux semaines. En conséquence, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, d'autres institutions publiques et les partenaires sociaux sont soutenus dans la réalisation des engagements inclus dans la feuille de route.

L'UE et ses États membres continueront à suivre et à analyser la situation et restent engagés dans une coopération et un partenariat étroits avec le Guatemala dans l'accomplissement de toutes ses obligations en vertu des conventions de l'OIT, en accordant une attention particulière aux conventions fondamentales telles que la convention nº 87.

Membre gouvernemental, Chili – Je m'exprime au nom d'**une grande majorité de pays d'Amérique latine et des Caraïbes**. Nous remercions le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale du gouvernement de la République du Guatemala d'avoir bien voulu fournir un certain nombre d'informations à la présente commission sur l'application de la convention. Nous reconnaissons l'engagement des mandants guatémaltèques à renforcer les processus de négociation et de conclusion d'accords au sein de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale et de ses sous-commissions, donnant la priorité au dialogue social et au respect des normes internationales du travail. Nous invitons les autorités de l'État à redoubler d'efforts et à faire avancer la feuille de route pour renforcer le dialogue social, travail réalisé jusqu'à présent par la Commission nationale tripartite, et à assurer la mise en œuvre de la convention. Nous rappelons que le Conseil d'administration de l'OIT contrôle chaque année la mise en œuvre de la feuille de route sur la convention dans le cadre du programme de renforcement de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale au Guatemala, pour une application effective des normes internationales du travail. Par ailleurs, il convient de rappeler que, lors de la présentation du premier rapport annuel sur la mise en œuvre de ce programme en novembre 2021, un nombre important de pays d'Amérique latine et des Caraïbes ont demandé au gouvernement guatémaltèque de solliciter les donateurs pour qu'ils contribuent financièrement et techniquement au renforcement des ressources et des efforts nationaux de mise en œuvre. Nous notons que les actions mentionnées par le gouvernement du Guatemala ont été financées par ses propres fonds et par des fonds alloués par le Bureau et tirés d'autres programmes.

Enfin, nous faisons à nouveau part de notre inquiétude quant à l'utilisation simultanée de plusieurs mécanismes destinés à traiter des mêmes allégations visant un pays qui fait déjà l'objet d'un examen par le Conseil d'administration. Nous pensons que l'application de mécanismes pourrait affaiblir le fonctionnement des organes de contrôle du BIT.

Membre employeur, Panama – Après avoir pris connaissance du rapport de la commission d'experts et écouté et analysé la réponse et les explications détaillées du gouvernement sur les progrès réalisés dans la mise à exécution de la feuille de route tripartite, processus que nous, en tant que citoyens et employeurs d'Amérique centrale, avons suivi avec grand intérêt, nous faisons part de notre inquiétude face à la situation d'insécurité qui règne en République du Guatemala et qui affecte les dirigeants syndicaux, les syndicalistes et la population en général.

La sécurité personnelle et l'intégrité physique de tous n'ont pas de prix. Il est indispensable de maintenir un climat de stabilité dans le pays afin de permettre le développement social et économique aux niveaux national et régional. Ceci étant dit, il est important de souligner que les chiffres et les statistiques rapportés dans les procédures pénales menées conformément aux principes de l'indépendance judiciaire et d'une procédure régulière, qui sont fondamentaux dans un état de droit, instruites par le ministère public et portées devant les tribunaux, montrent qu'un grand nombre de condamnations ont été prononcées dans les cas de violence dont il est fait état dans le rapport de la commission d'experts. À cet effet, le budget du ministère public a même été augmenté et un parquet spécial a été créé, ce qui montre le grand intérêt accordé au respect des dispositions de la commission et à la lutte contre le fléau que représente la violence dans le pays.

Par ailleurs, il est important de souligner que le dialogue social et les accords tripartites sont essentiels pour réaliser les réformes législatives mentionnées dans le rapport de la commission d'experts. Nous savons que par le passé un dialogue a été engagé en vue de l'élaboration de propositions de loi, mais que celui-ci est resté au point mort. Nous pensons

que ce dialogue doit être repris de toute urgence. Il ne s'agit pas seulement d'un droit, mais également d'un devoir, et nous devons tous faire de notre mieux, en faisant preuve de bonne foi, dans l'intérêt de la population du pays.

Membre travailleur, Botswana – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom du Conseil de coordination de l'Afrique australe (SATUCC). Tout effort visant à améliorer la situation de la liberté d'association au Guatemala est compromis à cause de la mauvaise foi du gouvernement.

Le SATUCC note que la commission d'experts a rappelé que le Conseil d'administration avait demandé à l'Organisation internationale du Travail d'élaborer un programme de coopération technique pour stimuler les progrès à accomplir dans la mise à exécution de la feuille de route adoptée en 2013. Le programme intitulé «Renforcement de la Commission nationale tripartite pour l'application effective des normes internationales du travail» prévoyait des rapports de suivi annuels par l'OIT pendant trois ans à compter de l'adoption de la feuille de route. Contrairement aux objectifs convenus dans la feuille de route, le gouvernement guatémaltèque nie aujourd'hui la validité des objectifs de la feuille de route.

L'une des façons pour le gouvernement guatémaltèque de rendre invalides les objectifs de la feuille de route consiste à ne pas reconnaître que les travailleurs ont droit à être représentés. Il a été porté à notre attention que le ministère du Travail du Guatemala a consulté l'OIT pour vérifier la représentativité des délégués des travailleurs participant à la Commission nationale tripartite. Le refus de ces normes du travail nuit aux travailleurs, car il constitue une atteinte à leurs droits d'association et de négociation collective.

L'attitude du gouvernement guatémaltèque contraste avec les informations qu'il a fournies à la commission d'experts, dans lesquelles il reconnaît que «le rôle actif joué par la Commission nationale tripartite était conforme à la feuille de route».

La remise en cause de la représentation des organisations syndicales, qui fait partie de la pratique démocratique appliquée dans les relations de travail au Guatemala, est une preuve évidente que les engagements pris envers la Commission nationale tripartite ne sont pas respectés. Cette remise en cause de la représentation syndicale est également un coup dur pour les partenaires sociaux, puisqu'il semble que le gouvernement guatémaltèque ne reconnaisse plus les travailleurs comme l'un des acteurs clés du dialogue social.

La consultation menée entre le gouvernement guatémaltèque et l'OIT se déroule dans un contexte où les jugements prononcés au sujet de la réintégration des travailleurs licenciés pour discrimination antisyndicale ne sont pas respectés, pas plus que les obligations découlant des objectifs convenus de la feuille de route.

Il est impensable que dans un pays où les syndicalistes sont harcelés, tués et menacés depuis plus de quarante ans, le gouvernement décide d'ouvrir un débat pour déterminer si les travailleurs sont correctement représentés ou non. Il ne s'agit pas d'une stratégie habile de lutte contre les syndicats, mais d'une action qui s'inscrit incontestablement dans l'attitude paranoïaque de l'État. Dans la région d'Afrique qui est la nôtre, nos expériences anticoloniales et d'apartheid nous disent que cette pratique est un acte de mauvaise foi et une tactique d'intimidation évidente contre laquelle toute société raisonnable devrait s'élever.

Membre employeur, Honduras – Nous avons écouté les explications du gouvernement du Guatemala sur les progrès liés à la feuille de route tripartite adoptée en 2013, un processus que nous avons suivi en tant qu'employeurs d'Amérique centrale.

Le Guatemala souffre d'un contexte d'insécurité qui touche aussi bien les dirigeants syndicaux et les syndicalistes que le reste de la population. Toutefois, les chiffres semblent confirmer le fait que les autorités de ce pays, le ministère public et les tribunaux s'efforcent de résoudre les cas de violence signalées dans le rapport, ce qui nous semble remarquable.

En tant qu'employeurs, nous condamnons tout type de violence, mais il est indispensable que nous comprenions que les problèmes d'insécurité ne peuvent être résolus que par des processus transparents à même de renforcer les systèmes judiciaires des pays. Ces processus peuvent prendre plusieurs années, mais nous soulignons que, grâce aux accords conclus de manière tripartite au Guatemala, il a été possible d'apporter des éclaircissements sur de nombreuses affaires de violence visant des syndicalistes guatémaltèques et de déterminer qu'il ne s'agissait pas de cas de violence syndicale.

Par ailleurs, nous constatons que les réformes législatives mentionnées par la commission d'experts n'ont pas encore été adoptées, car des accords bipartites et tripartites portant sur plusieurs des questions mentionnées par la commission ont été conclus. Nous insistons sur la nécessité de soutenir le dialogue social et de s'appuyer sur lui, car il est le mécanisme le plus approprié pour permettre aux acteurs sociaux et au gouvernement d'apporter une réponse adéquate à toutes les questions soulevées.

Bon nombre des réformes législatives recommandées par la commission d'experts sont des processus de dialogue qui doivent faire l'objet de nombreuses discussions. Il convient de noter qu'elles sont déjà à un stade avancé, ce qui signifie que des accords seront bientôt conclus afin de garantir que la législation respecte pleinement les dispositions de la convention.

Nous sommes conscients des progrès qui ont été réalisés par le passé en vue de l'adoption de propositions législatives par les partenaires sociaux. Nous pensons que ce dialogue doit être repris, à condition que toutes les parties concernées agissent de bonne foi, avec une réelle volonté de parvenir à des accords.

Enfin, nous demandons à la présente commission de continuer à s'appuyer sur les efforts entrepris par les travailleurs, les employeurs et le gouvernement du Guatemala, car c'est grâce au dialogue social qu'ils parviendront à élaborer des solutions favorables capables de contribuer à la lutte contre l'impunité et de garantir ainsi l'exercice du droit à la liberté d'association au Guatemala.

Membre travailleur, Colombie – Je m'exprime au nom des trois confédérations colombiennes, la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT), la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC), la Confédération générale du travail (CGT), qui observent avec une immense inquiétude le niveau de violation de la liberté syndicale au Guatemala et le risque sérieux pour la vie des dirigeants syndicaux dans le pays.

La violence et la persécution vécues par nos collègues syndicalistes au Guatemala ont atteint des niveaux encore plus élevés en raison de la persistance de la négligence et de l'impunité du gouvernement. Les travailleurs ont fait part de l'assassinat de plus de 100 dirigeants du mouvement syndical ces dernières années. Le 7 mai 2021, M[me] Cinthia del Carmen Pineda Estrada, dirigeante syndicale du Syndicat des travailleurs du secteur de l'éducation du Guatemala (STEG), a été assassinée. D'autres graves actes de violence antisyndicale ont été commis en 2020 et 2021. En outre, les travailleurs concernés sont confrontés à une justice défaillante et quasi inexistante, avec seulement 22 condamnations.

L'examen de la réglementation au Guatemala, qui met en péril le droit de grève et prévoit également la possibilité d'imposer l'arbitrage obligatoire dans les services non essentiels est

pour nous source d'inquiétude; il en est de même de la situation actuelle qui entrave le droit de grève, élément pourtant fondamental du libre exercice de la liberté d'association dont disposent les organisations au titre de la convention.

Il sera impossible de remédier au non-respect par le gouvernement de ses obligations internationales, alors que ni avant ni maintenant les conditions et les actions nécessaires n'ont été entreprises pour élucider les meurtres de membres du mouvement syndical et que, comme l'affirme la CSI, le Guatemala est l'un des pays les plus dangereux pour ce qui est de l'activité syndicale.

Ne pas tenir compte des appels de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale est inexplicable et absurde lorsque des vies sont en jeu. Ce manque d'action et de résultats pour la protection des dirigeants syndicaux augmente le risque que de nouveaux travailleurs/travailleuses syndiqués/ées soient assassinés, alors qu'ils accomplissent un travail très important en faveur de la paix sociale.

La persécution et les poursuites arbitraires à l'encontre des syndicalistes qui défendent honorablement les principes de l'OIT et ceux de la convention doivent cesser et nous prions instamment, comme l'a fait la commission d'experts, que l'on accélère le rythme des enquêtes et des sanctions, tout en augmentant la protection et les garanties dans le cadre de l'exercice de la liberté syndicale et le respect des droits fondamentaux, ce qui ne peut attendre et doit donc être traité sérieusement.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – C'est la première fois que la commission discute du respect de la convention par le gouvernement du Guatemala depuis que la plainte émise il y a longtemps au titre de l'article 26 a été clôturée. Nous notons la profonde préoccupation de la commission d'experts concernant la violation grave et continue de la convention. Nous demandons instamment au gouvernement de progresser de manière significative sur les questions qui faisaient l'objet de la plainte, tant en droit qu'en pratique, alors que presque quatre ans se sont écoulés depuis la clôture de cette dernière. Nous appelons le gouvernement à mettre pleinement en œuvre toutes les recommandations en suspens des différents organes de contrôle de l'OIT, y compris la feuille de route de 2013. À cette fin, nous demandons instamment que des mesures immédiates et efficaces soient prises pour améliorer les processus d'enquête et accroître les poursuites à l'encontre des responsables d'actes de violence et de meurtres contre des syndicalistes; reconnaître les menaces, l'intimidation et le harcèlement contre les syndicalistes comme des actes de violence; créer un environnement sûr et favorable permettant à tous les travailleurs d'exercer librement leurs droits, y compris en renforçant les mécanismes de protection des droits des travailleurs; adopter une législation visant à mettre ses lois en conformité avec les normes internationales du travail sur la liberté d'association et la négociation collective, notamment en institutionnalisant la Commission nationale tripartite et en donnant effet à la décision sur le droit de grève prise de manière tripartite; continuer à améliorer le système d'enregistrement des syndicats et des conventions collectives et de délivrance des accréditations aux dirigeants syndicaux; et veiller à ce que les employeurs soient informés en temps utile de l'intention des travailleurs de se syndiquer. Pour ce faire, le gouvernement devra fournir à l'inspection du travail des ressources supplémentaires afin qu'elle puisse agir efficacement dans toutes les régions du pays, en particulier dans les secteurs de l'agriculture et des *maquilas* où les violations du droit du travail liées à la liberté d'association et à la négociation collective persistent encore.

Nous restons déterminés à travailler avec le gouvernement pour faire progresser les droits des travailleurs dans le pays. Nous exhortons le gouvernement à mettre en œuvre ces recommandations en étroite collaboration avec les partenaires sociaux de l'OIT.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Depuis 2013, la CSI travaille en partenariat avec le plus ancien syndicat d'employeurs du Guatemala. Ce syndicat des travailleurs bananiers a été, pendant plusieurs années, l'un des syndicats les plus persécutés au monde, 12 de ses membres principaux ayant été assassinés sur une période de sept ans, et l'un des dirigeants a été assassiné cinq jours seulement après avoir rencontré le ministre du Travail pour se plaindre de harcèlement. Aucun de ces meurtres n'a donné lieu à des poursuites. Malgré cette histoire traumatisante, le syndicat restait déterminé à devenir encore plus fort et à établir un dialogue tripartite constructif avec les employeurs, auparavant hostiles, et le ministère du Travail qui avait abandonné leur collègue.

Le succès de ce syndicat illustre parfaitement le fait que la convention permet de bénéficier d'autres droits fondamentaux. Un rapport de 2021 a montré que les travailleurs bananiers syndiqués de la côte des Caraïbes gagnaient deux fois plus que leurs collègues non syndiqués ailleurs. Ils travaillaient, en moyenne, 12 heures de moins par semaine. L'une des conclusions notables du rapport était que 58 pour cent des femmes non syndiquées travaillant dans des plantations étaient victimes de harcèlement sexuel au travail, contre seulement 8 pour cent des femmes syndiquées.

Pendant la pandémie de COVID-19, sur les lieux de travail syndiqués, pour respecter les mesures de distanciation physique, les syndicats ont négocié des transports spéciaux et une répartition sûre des travailleurs dans les usines de conditionnement. Mais 85 pour cent des emplois dans le secteur de la banane se trouvent dans la région Sud, où les salaires sont plus bas, les conditions de travail plus précaires et les syndicats inexistants.

La différence frappante entre les deux groupes de travailleurs met en péril les acquis des syndicats. Une grande multinationale du secteur de la banane a abandonné cinq fermes syndiquées dans le Nord et produit maintenant la même quantité de fruits que celle produite dans ces installations du Nord dans des installations externalisées, et non syndiquées, dans le Sud. La solution la plus simple, la syndicalisation du Sud, est entravée par la réaction violente à la précédente tentative d'introduction de syndicats. En 2007, les ouvriers d'une ferme d'Escuintla ont tenté de se syndiquer.

Moins d'un an après la formation de l'organisation, un dirigeant syndical a été abattu. Un mois plus tard, la fille du secrétaire général du syndicat a été violée par des hommes armés prétendument liés à la direction de la plantation. Les enquêtes sur ces affaires n'ont pas donné lieu à des résultats concluants.

Le syndicat s'est effondré peu après, et aucun autre ne lui a succédé à ce jour dans la région. Comme le dit une publication en ligne de l'industrie fruitière: «Il n'est tout simplement pas crédible de conclure qu'il n'y a pas de syndicats dans le Sud car il n'y a pas d'injustices ou d'améliorations à apporter. Les travailleurs n'ont pas créé des syndicats ou n'y ont pas adhéré car les employeurs découragent les syndicats indépendants et les travailleurs craignent des représailles.»

L'absence de syndicats dans le Sud persiste et le danger n'a pas disparu. Il y a quelques semaines à peine, un dirigeant syndical national qui venait de participer à une discussion avec un employeur du Sud sur la possibilité de créer une école de formation de dirigeants syndicaux a reçu des menaces de mort, tout comme sa famille.

Suite à cela, le syndicat m'a fait part du fait que l'intérêt manifesté par le gouvernement à violer nos droits, en particulier dans le sud du Guatemala, s'est accru de façon considérable. Les employeurs de cette région ne respectent pas les garanties minimales de notre Code du travail et ceux qui tentent de constituer un syndicat sont persécutés et licenciés, simplement parce qu'ils revendiquent leurs droits.

Contrairement aux tentatives de destruction des syndicats dans le Nord, qui ont échoué, les syndicats sont désormais en mesure de faire bénéficier leurs membres des avantages de la négociation collective. Il est clair que, pour la majeure partie de l'industrie bananière et dans l'ensemble du secteur privé, il existe encore trop d'obstacles au travail comme la libre adhésion ou la formation de syndicats, ce qui perpétue une culture de bas salaires, de longues heures de travail et de mauvais traitements.

Membre travailleur, Mexique – Nous, travailleurs du Mexique, exprimons notre solidarité avec nos collègues travailleurs du Guatemala pour les actes de violence subis par les dirigeants des organisations syndicales, actes qui blessent et violent les principes de protection de leur intégrité. Nous regrettons que ces événements se produisent depuis plus de vingt ans et nous demandons au gouvernement de maintenir l'état de droit qui garantit l'application correcte non seulement des normes fondamentales du travail, mais aussi des principes de base des droits de l'homme. À cette Conférence participent nos collègues du Guatemala qui ont été victimes de violence et ont reçu des menaces de mort qui ont été signalées au ministère public.

Un autre point qui nous préoccupe est la remise en cause de la représentativité de la présidence d'une des centrales syndicales, une attitude qui limite la liberté syndicale et contredit l'intention de mettre en œuvre un dialogue tripartite afin de remédier aux observations des organes de contrôle de l'OIT.

Bien que diverses tables rondes aient été organisées, ces dernières n'ont pas donné les résultats escomptés, ce qui montre que les problèmes restent fondamentaux et systémiques. Nous exprimons donc notre inquiétude quant à l'insuffisance de ces mesures, car, bien qu'il existe une feuille de route, son objectif est de résoudre les problèmes sous-jacents et non de servir uniquement à la présentation de rapports qui peuvent être éloignés de la réalité du syndicalisme quotidien.

La violence, les attaques médiatiques et l'intimidation des syndicalistes doivent cesser. L'application correcte de la convention doit s'accompagner de mesures qui garantissent la sécurité des syndicalistes, sans qu'ils soient considérés comme de mauvais citoyens pour s'être élevés dans le but de faire valoir leurs droits du travail.

Nous pensons qu'il est temps de prendre des mesures urgentes pour garantir la protection des droits du travail et de la liberté syndicale. Il est donc important que le gouvernement accepte la demande d'une mission tripartite de haut niveau qui sera chargée d'analyser sur le terrain les violations et les conditions de détention des dirigeants syndicaux dans notre pays frère.

Membre travailleur, El Salvador – Nous sommes face à un cas de violation en série de la convention, dont la Commission de la Conférence a discuté en 2011, 2013, 2015, 2016, 2017, pour en discuter à nouveau aujourd'hui, en plus des nombreuses observations reçues par la commission d'experts. Comme cela a été dit au cours de la discussion relative à l'Équateur, «il ne s'agit plus d'une discussion technique ou juridique», mais d'un cas d'obstination politique de la part de gouvernements de différentes obédiences politiques qui se sont succédé au fil des ans.

Outre les aspects législatifs soulignés par la commission d'experts, et malgré les données fournies par le gouvernement, les agressions à l'encontre des syndicalistes se poursuivent en toute impunité. Par exemple, le siège de l'Union des travailleurs du corps législatif a été attaqué et incendié, sans que les auteurs aient été identifiés à ce jour. En outre, ses dirigeants syndicaux et les membres de son comité exécutif, ainsi que d'autres syndicalistes, ont été licenciés puis poursuivis au pénal, parce qu'ils voulaient donner une conférence de presse pour dénoncer les licenciements injustifiés.

Le 17 janvier 2019, les dirigeants du Syndicat national des travailleurs du domaine de la santé du Guatemala ont été arrêtés, avec neuf autres personnes dans le cadre d'une enquête sur une fraude présumée contre l'État. Dans cette affaire, la fraude concernait une convention collective que les dirigeants, aujourd'hui détenus, ont signée avec le ministère de la Santé en 2013. Cette convention était le fruit d'une négociation préalable. Elle contenait à la fois des droits et des devoirs pour les parties. Le bureau du procureur anti-corruption a qualifié de fraude un accord qui, selon l'interprétation qu'il en faisait, représentait un préjudice pour l'État pour le seul motif que celui-ci ne pouvait (ou ne voulait) pas s'y conformer.

Le gouvernement, indiquant que le ministère public spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes continue de mener des enquêtes approfondies dans le respect de l'état de droit, fait part d'un investissement important dans la sécurité des syndicalistes menacés. Or, actuellement, plus de 25 agents judiciaires, y compris des juges et des procureurs, vivent en exil en raison d'actes d'intimidation et de répression à leur encontre pour avoir effectué leur travail, ce qui signifie que même ceux qui sont chargés de protéger les syndicalistes ne sont pas en sécurité.

En conclusion, nous demandons instamment à la présente commission d'adopter des conclusions qui reflètent la gravité de cette affaire, et au Conseil d'administration du BIT de reprendre les discussions en vue de la création d'une commission d'enquête pour le Guatemala.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Une fois de plus, la question du non-respect de la convention nº 87 par le Guatemala, qui dure depuis longtemps, est présentée pour examen à la présente commission. Malgré des décennies d'engagement des mécanismes de contrôle et des projets d'assistance technique du BIT, les vies et les moyens de subsistance des dirigeants syndicaux guatémaltèques continuent à être en grave danger.

Depuis 2005, la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale examinent un flux constant d'actes graves de violence à l'encontre des dirigeants et membres syndicaux, y compris de nombreux meurtres, dont la grande majorité reste impunie. Malgré ces efforts, la violence et les menaces se poursuivent. Neuf autres dirigeants syndicaux ont été assassinés en 2020 et 2021. Plus tôt, nous avons entendu parler des menaces contre Carlos Mancilla et sa famille. Ces menaces sont d'autant plus alarmantes que M. Mancilla est président de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale du Guatemala, laquelle a été chargée de contribuer à la mise en œuvre de la feuille de route de 2013.

D'une manière générale, au-delà de la question de la violence, le gouvernement guatémaltèque ne parvient pas à faire appliquer efficacement sa législation du travail relative à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Dans la déclaration qu'ils ont faite à ce sujet à la commission d'experts, les syndicats guatémaltèques ont identifié 90 exemples dans lesquels les employeurs violent les conventions nºs 87 et 98 en toute impunité. Ces conclusions vont dans le sens d'un rapport de

2017 rédigé par un comité d'arbitrage indépendant qui a constaté que le Guatemala ne parvenait pas à faire appliquer efficacement sa législation nationale du travail, tel que l'exige l'Accord de libre-échange d'Amérique centrale.

Comme l'ont dit à maintes reprises le Comité de la liberté syndicale et la commission d'experts, «les droits syndicaux ne peuvent être exercés que dans un climat exempt de violence, d'intimidation et de menaces de toute nature à l'encontre des syndicalistes». Malheureusement, le Guatemala continue de manquer à cette obligation essentielle.

En conséquence, nous appelons une fois de plus le gouvernement à prendre des mesures urgentes pour répondre aux menaces et à la violence contre les syndicalistes et satisfaire toutes les autres recommandations contenues dans le rapport de la commission d'experts.

Membre travailleur, Espagne – Nous constatons avec une profonde tristesse et une grande déception que le travail que l'OIT effectue depuis des années au Guatemala en vue de l'application effective des normes internationales du travail est sous-évalué. Malgré l'assistance technique offerte par le Bureau et les demandes répétées de la commission d'experts, du Comité de la liberté syndicale, de la présente commission et du Conseil d'administration lui-même, le gouvernement du Guatemala ne prend toujours pas les mesures nécessaires pour que la législation et la pratique soient mises en conformité avec les dispositions de la convention.

Le gouvernement continue à faire obstacle à l'enregistrement des organisations syndicales, la mise à exécution des décisions relatives aux licenciements antisyndicaux, une meilleure négociation collective et l'exercice du droit de grève. De même, les mesures prises pour mettre fin à la grave situation de violence et de harcèlement dont sont victimes les membres des syndicats et leurs familles restent insuffisantes.

Le mouvement syndical au Guatemala souffre d'une politique intolérable de terreur et de répression, qui non seulement s'est perpétuée au fil du temps, mais s'est intensifiée ces dernières années. Des syndicalistes sont arrêtés et emprisonnés illégalement, sont kidnappés et assassinés, montrés du doigt, disqualifiés et exposés publiquement par les médias, et sont menacés de mort pour avoir défendu de meilleures conditions de vie et de travail, comme ce fut récemment le cas de Carlos Mancilla, à qui nous exprimons notre compassion, notre soutien et notre respect.

Compte tenu de l'inaction et de l'indifférence du gouvernement guatémaltèque face aux violations graves et répétées du droit à la liberté syndicale, il est temps pour la présente commission d'apporter une réponse ferme et forte. Pour cette raison, nous demandons à la commission d'inviter le Conseil d'administration à nommer une mission tripartite de haut niveau chargée d'examiner la non-application de la convention nº 87 par le gouvernement du Guatemala.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union, une fédération syndicale internationale qui représente plus de 50 millions de travailleurs des secteurs minier, énergétique et manufacturier à travers le monde, y compris au Guatemala. Comme l'ont mentionné précédemment les membres du groupe des travailleurs, le Guatemala doit faire face à des atteintes aux droits fondamentaux des travailleurs qui se manifestent par le biais de menaces et d'intimidations, lesquelles entravent sérieusement le plein exercice de la convention. De toute évidence, les dirigeants syndicaux sont la cible de nombreuses attaques qui se poursuivent jour après jour au motif qu'ils défendent les droits des travailleurs.

Je voudrais citer quelques exemples concrets qui montrent que les travailleurs ne peuvent pas recourir à la liberté syndicale. La Fédération syndicale des travailleurs des secteurs de l'alimentation, de l'agro-industrie et des secteurs connexes du Guatemala (FESTRAS), affiliée à IndustriALL, et l'un de ses syndicats locaux ont mené pendant huit ans un conflit social avec la filiale guatémaltèque d'une entreprise sidérurgique basée au Luxembourg. Une plainte a été déposée auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) parce que l'entreprise refusait de reconnaître et de négocier avec le syndicat au Guatemala et de négocier avec lui.

Enfin, au bout de huit ans, le syndicat local a réussi à enregistrer la première convention collective sur les conditions de travail. Une fois encore, il a fallu huit ans pour parvenir à une convention collective, huit longues années au cours desquelles les travailleurs ont beaucoup souffert, car l'environnement favorable au respect des droits fondamentaux des travailleurs n'existe pas dans le pays.

Malheureusement, la FESTRAS a informé IndustriALL qu'un autre de ses syndicats locaux était encore confronté à des violations des conventions nos 87 et 98. Dans la filiale d'une multinationale dont le siège est situé en République de Corée, l'entreprise ne respecte pas le droit à la liberté d'association. Il y a quinze jours, l'entreprise a cessé ses activités et licencié un certain nombre de travailleurs dans le seul but de les empêcher d'adhérer à un syndicat. Il convient d'ajouter que les travailleurs de l'entreprise coréenne ont cherché un emploi dans les *maquilas* du secteur. En outre, la filiale de la multinationale a recours à la violence physique et psychologique, à l'intimidation et aux menaces contre le syndicat local. La secrétaire générale du syndicat local a été harcelée et a reçu des menaces de mort. Son départ en urgence du lieu où elle vivait avec ses jeunes enfants a pu être organisé, ce qui a permis de la mettre en lieu sûr.

Il existe un autre secteur de l'économie guatémaltèque où la liberté syndicale est pratiquement impossible, et où la pression sur les syndicats est très forte: le secteur des *maquilas*. Les travailleurs du secteur des *maquilas* craignent généralement que les entreprises n'exercent des représailles à leur encontre s'ils décident d'adhérer à un syndicat. Ils sont souvent intimidés, menacés, mis sur liste noire et même licenciés.

Nous exhortons donc le gouvernement du Guatemala à prendre des mesures immédiates capables de favoriser la création d'un environnement propice à l'exercice par les travailleurs de leur droit fondamental que constitue la liberté syndicale, avec des échéances claires et en pleine conformité avec la convention nº 87.

Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Prévoyance sociale – Avant tout, j'aimerais affirmer à nouveau combien le gouvernement du Guatemala regrette profondément la mort violente de toutes personnes survenue dans notre pays, y compris les syndicalistes.

Ensuite, je voudrais prendre la parole pour dire que j'ai écouté avec attention et intérêt les interventions des représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements, et pour insister sur le fait que, malgré la crise provoquée par la pandémie de COVID-19, en plus des catastrophes naturelles comme les tempêtes Eta et Iota, nous avons dû assurer la reprise de nos économies et veiller à la croissance économique des plus défavorisés. Le gouvernement du Guatemala maintient toujours et encore son engagement visant à redoubler d'efforts pour répondre aux observations de la commission d'experts et à agir avec détermination dans les mesures qui permettront de progresser dans le respect de la convention. En outre, comme nous l'avons déjà dit aux représentants des travailleurs et des employeurs, nous sommes convaincus qu'il est nécessaire de concentrer les efforts tripartites sur une dynamique

nationale comme stratégie à moyen et long terme, qui va au-delà des mesures à court terme envisagées au sein des organes de contrôle de l'OIT et permet d'obtenir des résultats durables.

Nous sommes conscients que les processus d'instauration de la confiance et les résultats de ces processus prennent du temps, qui peut s'avérer plus long que souhaité. Cependant, nous devons nous efforcer de relever les défis auxquels nous sommes confrontés, comme l'histoire nationale récente qui est la nôtre, et ce malgré les divergences. Je voudrais souligner que le plus important est de donner la priorité au dialogue tripartite, au dialogue social et à l'opportunité que cet espace offre aux trois secteurs qui composent la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale, grâce à laquelle, en plus de conclure des accords, nous pouvons continuer à dialoguer et mener des actions concrètes en vue de la mise en œuvre de la feuille de route. Ces efforts se traduisent, comme je l'ai déjà indiqué, par des actions concrètes, comme l'accord nº 288 du ministre de l'Intérieur, qui sur instruction du Président de la République, Alejandro Giammattei, a été signé le 3 juin et a été publié le jour même, donnant ainsi un nouveau départ au fonctionnement de l'organe d'analyse des agressions contre les dirigeants syndicaux et les syndicalistes, avec lequel nous menons cette analyse en donnant la priorité à nos dirigeants syndicaux et à nos syndicalistes, afin d'éviter de nouvelles affaires regrettables comme celle visant le président de la Commission nationale tripartite, Carlos Mancilla, à qui des mesures de protection personnelle ont dû être rapidement accordées.

Dans le respect de l'application des conventions fondamentales de l'OIT, de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, de la Déclaration de Philadelphie, je réitère l'engagement de l'État du Guatemala à veiller à l'application des conventions internationales et, en particulier, des conventions fondamentales de l'OIT. Il a été fait état des progrès que nous avons accomplis, et c'est la feuille de route, qui date maintenant de plusieurs années, qui a fourni la leçon la plus précieuse, accompagnée de ses indicateurs clés tripartites remontant à 2015. Il s'agit de la nécessité d'établir un climat de confiance et de consolider un véritable dialogue social pour notre pays, qui se traduisent par des signes constants de volonté politique manifestés par tous les différents gouvernements et tous ceux qui dirigent chacune des institutions prenant part à la mise en œuvre de la feuille de route, de même que par les résultats de chacun des indicateurs clés. Le Conseil d'administration de l'OIT a été informé de cette situation et continuera de l'être dans le cadre du programme d'assistance et de coopération techniques, une disposition évoquée lors de la 340e session en novembre 2020, conformément à l'accord national tripartite signé en novembre 2017 à Genève, Suisse.

Avant de conclure, et parce que je considère que les circonstances le justifient, je voudrais revenir sur l'un des points qui ont été abordés précédemment. Je voudrais répéter que le gouvernement du Guatemala n'a à aucun moment tenté de faire obstacle aux processus internes des organisations syndicales de travailleurs ou d'employeurs, ni de les remettre en question. Il a seulement tenté de jeter les bases du respect des principes qui inspirent les institutions démocratiques, les décisions et les processus internes des organisations en termes de représentativité, conformément aux principes établis dans la convention. L'État du Guatemala s'engage à prévenir et à sanctionner tout acte de violence, surtout s'il est fondé sur une discrimination antisyndicale.

Notre histoire récente va des obstacles imposés par l'inégalité sociale dans le contexte d'une économie mondialisée, à la persistance de causes historiques liées au passage d'une société conflictuelle à une société démocratique. Ce sont ces éléments qui assurent une consolidation institutionnelle crédible, garantissant le respect des droits fondamentaux de liberté syndicale et de négociation collective et qui commencent par l'acceptation et la mise en

pratique des aspects de base sous-tendant l'ensemble du système, tels que le cadre institutionnel de la représentativité, tant des organisations de travailleurs que des organisations d'employeurs.

La véritable base démocratique de la pratique libre et volontaire des organisations de travailleurs ne sera possible que lorsque le renforcement des organisations de travailleurs, par le biais de processus d'adhésion suffisamment larges, constituera une pratique acceptée par la société comme un mécanisme permettant d'assurer le développement de relations sociales démocratiques et d'une économie stable, productive et surtout inclusive. Ce n'est qu'ainsi que la justice sociale, souhaitée par l'OIT dans le cadre des relations de travail, et qui constitue le principe constitutionnel de la République du Guatemala, peut devenir une réalité; ce qui implique que parler de la question de manière transparente et directe ne signifie pas la remettre en cause, mais la traiter comme une part importante des processus démocratiques.

Notre beau pays croit en un consensus tripartite permettant de trouver des solutions aux besoins et aux préoccupations de la population guatémaltèque dans le monde du travail. Il ne fait pas de doute que nous devons reconnaître l'importance de poursuivre le dialogue social et faire preuve d'humilité en demandant de l'aide lorsque cela est nécessaire. À cet égard, je réitère notre vif souhait que davantage de pays contribuent financièrement au programme d'assistance et de coopération techniques qui ne manquera pas de soutenir les efforts du gouvernement. Je ne peux qu'encourager mes compagnons de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale à résoudre les problèmes liés aux relations du travail et à la liberté syndicale, et les pays à nous soutenir et à poursuivre un dialogue constructif pour que nous puissions obtenir des résultats qui nous permettront de continuer à tenir informé le Conseil d'administration du BIT dans le cadre du programme de coopération technique.

Membres travailleurs – Malheureusement, les réponses fournies par le gouvernement du Guatemala n'ont pas apaisé notre profonde inquiétude quant à la situation critique des travailleurs et des syndicalistes dans le pays. Nous regrettons également que le porte-parole du groupe des employeurs ait affirmé voir des signes de progrès. Tant que quiconque sera assassiné au Guatemala, il ne sera pas possible de parler de progrès. Les travailleurs ne feront jamais de concessions sur ce point.

Les membres travailleurs déplorent, dans les termes les plus forts, le manque de volonté du gouvernement de s'attaquer une fois pour toutes aux nombreux meurtres et actes de violence et de harcèlement antisyndicaux, à la situation d'impunité qui caractérise ces crimes et au climat général de violence et de peur qui dissuade fortement les travailleurs d'exercer leur droit de former librement des syndicats et de s'y affilier, et de défendre collectivement leurs intérêts.

Le Guatemala a fait l'objet de nombreux examens par les organes de contrôle de l'OIT. Malgré les recommandations formulées, la situation dans le pays continue de se détériorer: neuf dirigeants et membres syndicaux ont été assassinés en 2020-21. Au mieux, les enquêtes et les poursuites dans les nombreuses affaires de meurtre sont lentes, mais pour la plupart elles en sont au point mort. D'autres violences antisyndicales, telles que les agressions, les menaces de mort et le harcèlement, ne font tout simplement l'objet d'aucune enquête de la part des autorités. À ce sujet, les délégués des employeurs du Guatemala et du Honduras ont mis en doute le lien de ces meurtres avec l'activité syndicale. Il s'agit certainement d'une coïncidence pour le moins frappante si toutes les personnes que j'ai mentionnées dans ma première intervention sont des syndicalistes.

Le Guatemala ne peut plus se soustraire à ses responsabilités. La gravité des crimes commis et l'impunité qui les entoure ne peuvent plus être ignorées et exigent une action urgente, décisive et efficace. Des vies humaines sont en jeu.

Les membres travailleurs réaffirment avec force que la liberté d'association ne peut être exercée que si les droits de l'homme, en particulier le droit à la vie et à la sécurité personnelle, sont pleinement respectés et sauvegardés.

Nous demandons instamment au gouvernement du Guatemala, dans le cadre de la coopération technique avec le BIT, d'enquêter sur tous les actes de violence à l'encontre des dirigeants et membres syndicaux – les assassinats, bien sûr, mais aussi les agressions, les menaces physiques et de mort, l'intimidation et le harcèlement – afin de déterminer les responsabilités et de punir les auteurs et les instigateurs de ces actes, en tenant pleinement compte des activités syndicales des victimes dans les enquêtes; de fournir une protection rapide et efficace à tous les dirigeants et membres syndicaux en danger afin de prévenir de nouveaux actes de violence antisyndicale, en augmentant le budget des programmes de protection des membres du mouvement syndical afin que les personnes protégées n'aient pas à financer personnellement les coûts de cette protection; d'éliminer les différents obstacles législatifs à la libre formation d'organisations syndicales et de revoir les procédures de demande d'enregistrement; de veiller à ce que les décisions de réintégration des travailleurs victimes de licenciements antisyndicaux soient effectivement appliquées; de prendre les mesures nécessaires à la diffusion effective de la campagne de sensibilisation à la liberté syndicale et à la négociation collective dans les médias nationaux; et de cesser immédiatement de stigmatiser et de dénigrer, par le biais des médias, les responsables syndicaux, leurs organisations et les conventions collectives.

Concernant les nombreuses questions d'ordre législatif soulevées depuis longtemps par la commission d'experts, les membres travailleurs ont souligné que le cadre législatif actuel entrave gravement l'exercice du droit de former des syndicats et de s'y affilier dans le secteur public, au niveau sectoriel comme dans les petites entreprises, qui représentent la grande majorité des entreprises au Guatemala. La législation impose également des restrictions excessives au droit de grève.

Nous regrettons l'absence de progrès dans la mise en conformité de la législation nationale avec la convention et demandons instamment au gouvernement du Guatemala de modifier la législation en consultation avec les partenaires sociaux et en conformité avec la convention et les recommandations de la commission d'experts. Nous exhortons le gouvernement à accepter, avant la prochaine réunion de la commission d'experts, une mission tripartite de haut niveau. Et, étant donné la gravité des faits discutés ici, nous demandons que cette affaire soit incluse dans un paragraphe dédié dans les conclusions de la Conférence.

Membres employeurs – Selon nous, des éléments importants permettent d'arriver à certaines propositions que je vais maintenant formuler. Mais je souhaiterais en premier lieu me référer à l'accord ministériel nº 288, publié le 3 juin, contenu dans le message du ministre. Cet accord prévoit la création d'un organe chargé d'analyser les attaques contre les dirigeants syndicaux et les syndicalistes. C'est là une excellente nouvelle. Cependant, compte tenu du fait qu'il existe au sein de l'OIT des espaces tripartites, nous aurions souhaité que la possibilité d'une participation des représentants des employeurs puisse être prévue.

Deuxièmement, nous souhaitons saluer la décision de parvenir à un accord avec l'UE, comme l'a déclaré le représentant de l'UE, dans le but de renforcer le cadre institutionnel et le développement des programmes, que le gouvernement guatémaltèque lui-même a déjà annoncés.

Troisièmement, ce n'est pas parce que des progrès ont été réalisés que nous avons surmonté tous les défis. En effet, c'est comme lorsqu'un patient, qui était en soins intensifs, passe en service d'hospitalisation conventionnelle, puis rentre chez lui pour finir de se rétablir. Cela ne signifie pas qu'il est en pleine forme, mais que son état s'est amélioré. En effet, nous pouvons voir, avec tous les détails que j'ai présentés, que des progrès ont été réalisés. Je tiens notamment à rappeler ce qu'a dit le représentant des employeurs du Guatemala. Au cours de la dernière décennie, selon les chiffres officiels, plus de 60 000 meurtres ont été commis au Guatemala. Nous sommes sensibles à toutes ces vies perdues, celles des représentants des travailleurs, mais aussi celles des employeurs, qui sont certainement nombreux à subir des violences au Guatemala, même si nous ne disposons pas de liste.

L'exercice de la liberté syndicale ne peut se faire que dans un environnement exempt de violence, d'intimidation ou de menaces quelles qu'elles soient. C'est pourquoi les gouvernements doivent veiller à ce que ces libertés soient effectivement exercées de cette manière. Et c'est pourquoi nous pensons qu'il convient d'inclure certaines propositions. La première concerne une partie du rapport relatif à l'offre faite par le ministère public du Guatemala d'organiser, à partir du 29 novembre 2021, des réunions hebdomadaires pour les représentants des travailleurs. Le parquet du ministère public spécialisé dans les infractions contre le personnel judiciaire et les syndicalistes est en mesure d'organiser des réunions chaque vendredi pour traiter des affaires connexes. Or nous savons que à la date de ce rapport, les travailleurs n'ont participé à aucune réunion.

L'une de nos premières propositions est d'inviter les travailleurs et leurs organisations à assister à de telles réunions, proposées par les autorités publiques guatémaltèques, et de les encourager à y participer.

Deuxièmement, et par rapport aux actes de violence qui nous émeuvent profondément, nous pensons que tous les actes de violence à l'encontre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes doivent faire l'objet d'une enquête afin d'identifier les responsables et de punir tous les auteurs et instigateurs de ces actes. Nous pensons également qu'une protection efficace doit être fournie rapidement à tous les dirigeants et membres syndicaux susceptibles d'être menacés, afin de prévenir tout nouvel acte de violence antisyndicale.

Troisièmement, nous pensons qu'il est important d'encourager le gouvernement à développer un dialogue national avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives dans le cadre de son programme d'assistance technique, afin que des progrès soient réalisés et que le processus d'enregistrement des syndicats au Guatemala soit facilité.

Quatrièmement, il nous semble important qu'une campagne médiatique sur la reconnaissance de la liberté d'association et de la négociation collective soit menée dans l'ensemble des médias.

Enfin, nous souhaitons mentionner, au nom du groupe des employeurs, qu'il sera intéressant de suivre la mise en œuvre de la feuille de route par le biais du Conseil d'administration, grâce aux rapports à venir que le gouvernement du Guatemala s'est engagé à fournir.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a déploré et profondément regretté la persistance d'actes de violence généralisée et de violence commis à l'encontre des dirigeants et membres

syndicaux, dont des meurtres et des agressions physiques, ainsi que la culture de l'impunité qui prévaut dans le pays.

Prenant en compte la discussion, la commission demande gouvernement du Guatemala, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **enquêter sans délai sur tous les actes et menaces de violence contre des dirigeants et membres syndicaux, en vue de déterminer et de comprendre les causes profondes de la violence au motif de leurs activités syndicales, de déterminer les responsabilités et de punir les responsables de ces actes;**
- **assurer une protection rapide et efficace à tous les dirigeants et membres syndicaux faisant l'objet de menaces, en augmentant le budget des programmes correspondants, et veiller à ce que les personnes protégées n'aient pas à supporter personnellement les coûts découlant de ces programmes;**
- **éliminer les différents obstacles législatifs à la libre constitution d'organisations syndicales et, en consultation avec les partenaires sociaux, mener à bien les procédures liées aux demandes d'enregistrement;**
- **veiller à ce que les décisions judiciaires ordonnant la réintégration dans l'emploi des victimes de licenciements antisyndicaux soient exécutées sans délai;**
- **accroître la visibilité de la campagne de sensibilisation à la liberté syndicale dans les médias et veiller à ce que les syndicats, leurs dirigeants et les conventions collectives ne soient pas stigmatisés;**
- **mettre la législation nationale en conformité avec la convention, en consultation avec les partenaires sociaux;**
- **redoubler d'efforts pour mettre pleinement en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux, la feuille de route adoptée le 17 octobre 2013.**

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour donner pleinement effet aux présentes conclusions.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux

Représentant gouvernemental – Je souhaite réitérer l'engagement du Guatemala à poursuivre sur la voie du respect de la convention, et à redoubler d'efforts non seulement pour continuer à établir un dialogue plus mature entre les secteurs qui composent la Commission nationale tripartite, mais aussi pour dévoiler des signes concrets des progrès que nous avons réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route; et à faire en sorte que nous puissions, en tant que pays, rétablir la confiance entre les secteurs impliqués aux niveaux national et international, afin de voir se concrétiser dans tous les espaces cités par l'OIT les progrès que nous nous sommes engagés à réaliser.

Nous prenons donc note des conclusions qui viennent d'être présentées dans cet espace et nous veillerons à les respecter.

Hongrie (ratification: 1957)

Convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Comme la Hongrie l'a expliqué en 2021-22 lors de l'examen du cas nº 3399 devant le Comité de la liberté syndicale du BIT, la mise en application de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, est une préoccupation prioritaire dans l'élaboration de la législation nationale actuellement à l'examen.

S'agissant des droits collectifs des travailleurs, les cadres réglementaires nationaux de la Hongrie sont conformes aux normes internationales du travail. L'article VIII(2) et (5) de la loi fondamentale de la Hongrie garantit la liberté d'association, et son article XVII énonce le droit de négocier collectivement et le droit de faire grève. La loi VII de 1989 sur les grèves contient des règles de garantie détaillées allant dans ce sens. Toutefois, suivant ses dispositions sur les grèves illicites, le droit de grève n'existe pas dans certains organismes administratifs publics exerçant des fonctions de service public. La loi C de 2020 sur la relation avec le service de santé (ci-après dénommée loi sur la relation avec le service de santé) arrête des règles suivant ces dispositions, ce que permettent aussi les conventions de l'OIT. (Il est à noter sur ce point que, suivant l'article 298(4) de la loi I de 2012 portant sur le Code du travail, une loi peut – s'agissant de spécificités sectorielles et professionnelles – s'écarter des dispositions du Code du travail, ce qui constitue aussi la base de l'établissement de règles qui diffèrent des règles générales, comme l'article 15(10) de la loi sur la relation avec le service de santé relative aux prestataires de soins de santé assujettis à la loi sur la relation avec le service de santé.)

Comme cela a été expliqué précédemment, la législation sectorielle est conforme au Recueil de décisions et principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT qui donne notamment des orientations pour une interprétation plus précise de l'article 6 de la convention nº 98 de l'OIT concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négocier collectivement et qui, dans le cas du secteur de la santé, se base principalement sur le paragraphe 576.

Sur cette base, le droit de grève peut être restreint, voire interdit, dans la fonction publique pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État, ou dans les services essentiels au sens strict du terme (c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la santé ou la sécurité de la personne). L'article 6 de la convention nº 98 dispose que «[l]a présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.»

L'article 15(1) de la loi sur la relation avec le service de santé crée la possibilité de concilier les intérêts des prestataires de soins de santé et des personnes ayant une relation avec le service de santé, de négocier le règlement de litiges et de conclure des accords appropriés – compte tenu du principe de la sécurité de l'offre de soins de santé – avec la participation du gouvernement, des organisations représentant les intérêts sectoriels nationaux et des organisations nationales représentant les intérêts des salariés, des personnes ayant une relation avec le service de santé dans un groupe de négociation du Forum de conciliation des intérêts du service de santé (ci-après dénommé FCISS). La compétence du FCISS couvre les matières se rapportant aux conditions de vie et de travail et aux termes et conditions d'emploi

des personnes ayant une relation avec le service de santé qui travaillent dans le secteur de la santé.

En Hongrie, dans le passé, les conventions collectives du secteur de la santé étaient très hétérogènes. En élaborant la loi sur la relation avec le service de santé, le législateur avait le souci de créer un système transparent, uniforme pour les travailleurs de la santé et les prestataires des institutions de santé municipales et de l'État en instaurant une relation avec le service de santé. C'est pour cette raison que les conventions collectives hétérogènes ont été remplacées par une réglementation de niveau législatif, puisque le décret de mise en application de la loi sur la relation avec le service de santé reprenait le contenu des conventions collectives sectorielles de la plupart des hôpitaux. Le chapitre 6 du décret gouvernemental 528/2020 (XI. 28.) mettant en application la loi C de 2020 sur la relation avec le service de santé – «Règles spécifiques concernant la durée de travail d'une personne dans une relation avec le service de santé» – contient les dispositions de la convention collective multipatronale conclue entre le Centre national des services de santé et le Syndicat démocratique des travailleurs sociaux et de la santé de Hongrie, garantissant ainsi la force exécutoire de dispositions favorables aux travailleurs de la santé et aux prestataires de santé de manière uniforme, plutôt que de fluctuer d'une institution à l'autre.

Le gouvernement de la Hongrie reste attaché à la représentation des intérêts des prestataires et des travailleurs de la santé et continue de la promouvoir, et il continuera à assurer la représentation des travailleurs de la santé par le biais des forums de conciliation des intérêts, avec la participation des organisations syndicales.

La démarche suivie dans l'Accord de partenariat stratégique conclu entre le ministère des Capacités humaines, le Syndicat démocratique des travailleurs sociaux et de la santé de Hongrie et le Syndicat indépendant des ambulanciers sert de ligne directrice pour les négociations et la mise en place d'un contexte législatif approprié.

Le gouvernement de la Hongrie, réaffirmant les engagements pris en janvier 2022 en réponse aux recommandations du Comité de la liberté syndicale du BIT, étudie actuellement les axes que peut suivre la révision de la législation existante et il continuera de veiller à ce que le principe de la consultation des organismes représentatifs des travailleurs et des employeurs concernés soit pleinement respecté dans toutes les mesures envisagées ultérieurement.

Il est important de noter que la législation n'a été aucunement modifiée – en particulier dans la perspective des élections parlementaires d'avril de cette année, en raison desquelles le processus législatif a été suspendu – depuis que les recommandations ont été formulées. Quoi qu'il en soit, le gouvernement informera l'OIT de toute avancée allant dans le sens des recommandations.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Je suis depuis peu le secrétaire d'État à l'Industrie et à l'Emploi au ministère de la Technologie et de l'Industrie. Je tiens tout d'abord à informer la commission que, comme suite aux élections parlementaires hongroises d'avril 2022, le nouveau gouvernement est en cours de formation. La transformation de la structure du gouvernement n'est pas terminée, et le portefeuille de la politique de l'emploi connaît également des changements.

À la réunion de ce jour, je représente le gouvernement de la Hongrie. Je prierais la secrétaire d'État adjointe à la politique de l'emploi de lire la déclaration du gouvernement de la Hongrie.

Autre représentante gouvernementale – Tout d'abord, je tiens à confirmer que le gouvernement de la Hongrie reste très attaché à une bonne coopération avec le BIT et qu'il tient à s'acquitter pleinement de ses obligations en tant qu'État Membre de l'OIT.

La Hongrie prépare ses rapports nationaux sur l'application des conventions ratifiées chaque année. Toutefois, malheureusement, l'année dernière nous avons envoyé les rapports après la date limite. La commission d'experts n'a donc pas pu examiner nos rapports et nos commentaires sur leurs notes et observation précédentes. Afin d'éviter cette situation, nous ferons tout notre possible pour désormais envoyer nos rapports nationaux à temps.

La rapport national sur la mise en œuvre de la convention, qui est notre sujet de discussion aujourd'hui, a été établi puis soumis au Bureau, par écrit le 5 décembre 2021. Dans ce rapport, qui a fait l'objet de discussions avec les partenaires sociaux au sein du Conseil national pour l'OIT, nous avons fourni des informations détaillées sur les dernières avancées en matière de législation nationale applicable et réagi aux commentaires de la commission d'experts.

Aujourd'hui, ici, je tiens à présenter ces vues et commentaires.

La commission d'experts a prié le gouvernement de réagir aux observations du Forum de conciliation des intérêts du service de santé (FCISS) et du Syndicat des travailleurs de la collection publique et de la culture publique s'agissant du processus législatif qui concerne le statut des travailleurs de la culture. À ce propos, nous faisons observer que les changements survenus dans le monde du travail depuis trente ans, ainsi que la différenciation de certaines professions et les réglementations spécifiques qui s'y appliquent ont vidé de sa substance la loi sur le statut juridique des fonctionnaires qui, à maints égards, n'a pas suivi l'évolution du marché du travail et du droit du travail.

Par conséquent, en 2020, la loi sur la transformation du statut juridique des salariés des institutions culturelles en tant que fonctionnaires a été adoptée. Elle transforme le statut des fonctionnaires dans le secteur culturel en une relation d'emploi régie par le Code du travail, créant ainsi un statut juridique uniforme et des conditions de travail pour ces travailleurs. Elle porte également réforme de leur système de rémunération et garantit que les conditions de rémunération globales des salariés concernés ne pourront pas être moins favorables qu'auparavant.

Par conséquent, parallèlement à la modification du statut des salariés de la culture, en 2020, le gouvernement a accordé aux professionnels de la culture une hausse de salaire de 6 pour cent dans le but d'assurer la reconnaissance financière de leur travail.

Avant que la décision de modifier le statut juridique des salariés de la culture n'ait été prise, le secteur s'est sérieusement préparé, pendant environ dix-huit mois, à augmenter le salaire des professionnels employés dans la culture.

Le gouvernement accorde une attention particulière aux conditions salariales des salariés concernés par le changement juridique. Les hausses de salaire introduites en 2020, 2021 et 2022 contribuent au bon déroulement des activités culturelles, aident les travailleurs du secteur de la culture à poursuivre leur carrière et aident les jeunes à trouver une profession dans ce secteur.

Je tiens à souligner que plusieurs discussions ont été engagées avec des représentants du secteur de la culture sur cette réforme, au cours de laquelle il a été établi que le lien juridique des fonctionnaires représentait un fardeau pour les directeurs d'institution et qu'il devait être réformé. Le 27 mai 2020, le Conseil national de la fonction publique et de la

conciliation a également examiné la loi, et le gouvernement a fourni des informations sur la transition vers le nouveau statut juridique et la hausse des salaires.

En ce qui concerne la question du seuil de représentativité et de la négociation collective en Hongrie, je tiens à communiquer les informations suivantes à la commission.

S'agissant des observations sur la représentation syndicale et du droit de négocier une convention collective, il convient de souligner qu'avec l'entrée en vigueur du Code du travail, en 2012, la réglementation relative à la possibilité de conclure une convention collective se fonde sur un concept différent de celui qui prévalait dans la réglementation préalable. L'objectif est de simplifier les règles qui régissent la capacité du syndicat à négocier collectivement. À cette fin, la réglementation se fonde sur le seuil de 10 pour cent, en vertu de l'article du Code du travail susmentionné qui constitue une prescription unifiée s'agissant de la capacité de négociation collective. L'objectif consistait à garantir qu'un syndicat ayant suffisamment de poids peut conclure une convention collective et à éviter la fragmentation de la représentation des intérêts au moment de la négociation collective et de la conclusion de la convention collective.

En ce qui concerne le commentaire sur les restrictions juridiques à la libre formation de coalitions de syndicats, nous faisons observer que les dispositions relatives à la négociation collective doivent être prises en compte. En vertu de l'article du Code du travail susmentionné, les syndicats habilités à conclure une convention collective peuvent conclure une convention collective conjointe. Ainsi, si davantage de syndicats ont la capacité de négocier collectivement auprès de l'employeur, ils doivent pouvoir conclure la convention collective conjointement. Cela signifie qu'une déclaration légale de conclusion d'une convention collective ne peut être valable que si elle est conclue par tous les syndicats.

Le seuil de 10 pour cent pour chaque syndicat concerné est également une condition à la négociation collective conjointe qui sert à garantir un poids suffisant. Le Code du travail ne permet donc pas aux syndicats présentant une représentation inférieure à 10 pour cent de négocier collectivement; autrement, cela accroîtrait la fragmentation de la représentation des intérêts.

En outre, le Code du travail prévoit qu'une fédération syndicale peut conclure une convention collective avec un ou plusieurs employeurs en vertu d'une disposition spéciale. Une fédération syndicale a donc le droit de conclure une négociation collective si au moins l'une de ses organisations membres représentée par l'employeur remplit les conditions s'agissant de la conclusion de conventions collectives et si ses organisations membres l'y autorisent. Par conséquent, le Code du travail permet qu'un syndicat représenté ne négocie ou ne conclut pas de négociation collective directement avec l'employeur, mais par l'intermédiaire d'une fédération syndicale à laquelle le syndicat représenté par l'employeur appartient.

Pour ce qui concerne la question de l'application du seuil de représentativité aux conventions collectives aux niveau de l'entreprise et du secteur, il convient de souligner que le Code du travail ne réglemente pas la conclusion de conventions collectives au niveau du secteur. Toutefois, d'après la réglementation pertinente du Code du travail, dans le cas d'une convention collective conclue sur le lieu de travail, à l'échelle de l'entreprise ou par davantage d'employeurs, par exemple dans un secteur ou un secteur secondaire, le seuil de 10 pour cent s'applique en tant que condition juridique.

S'agissant du commentaire sur les droits de négociation collective des conseils des travailleurs, on peut noter que ces conseils ne sont pas habilités à conclure des conventions collectives. Ils peuvent conclure des accords de travail qui peuvent régir un droit ou une

obligation découlant de la relation d'emploi ou y afférent, sauf pour ce qui concerne la rémunération. Le but de cette disposition est de permettre que l'accord de travail remplace les conventions collectives, au moins en partie, encourageant par là le rôle réglementaire d'un accord au niveau du lieu de travail. Toutefois, pour conclure un accord de travail dit normatif, l'employeur ne doit pas être lié par une convention collective, et il ne doit pas y avoir de représentation syndicale chez l'employeur.

En ce qui concerne l'observation de la commission d'experts sur l'Autorité de l'égalité de traitement (ETA), nous souhaiterions indiquer que le Commissaire aux droits fondamentaux a repris les fonctions de l'ETA, au 1er janvier 2021. Par conséquent, la lutte contre les violations de l'égalité de traitement incombe désormais à un organe constitutionnel dont les effectifs sont restés les mêmes, sans diminuer le niveau de compétences, élevé. Le commissaire agit dans les procédures administratives concernant des questions visées dans la loi sur l'égalité de traitement, conformément aux règles de procédure pertinentes.

Il est important de souligner que le Commissaire aux droits fondamentaux a repris toutes les responsabilités de l'ETA, y compris ses pouvoirs administratifs. Le commissaire peut donc prendre une décision contraignante et imposer des sanctions. Les sanctions prévues, fixées conformément aux directives de l'Union européenne applicables (UE), n'ont pas changé.

Entre 2017 et 2021, l'ETA a enquêté sur 17 plaintes dans lesquelles le plaignant disait être sujet de discrimination de la part de son employeur en raison de son affiliation ou activité syndicale. La plupart du temps, par discrimination s'entendait la cessation de la relation d'emploi; dans plusieurs cas, le harcèlement de syndicalistes et une pénalité appliquée à une prestation ont également été allégués. Dans un cas, le demandeur s'est plaint de ne pas avoir été employé par son employeur en raison de son activité syndicale antérieure. Une décision a été prise quant au fond dans 8 cas sur 17, et aucune infraction n'a pu être établie dans aucun cas.

S'agissant de la compétence de l'ETA, il convient de mentionner que l'ETA enquête sur la discrimination fondée sur des caractéristiques protégées, y compris dans les activités menées au sein du syndicat au sujet de la représentation des intérêts. L'ETA n'est cependant pas compétente pour enquêter sur toutes les violations relatives à la représentation des travailleurs et au droit d'organisation. Dans ces cas, elle informe les plaignants des recours possibles.

La commission d'experts a demandé des informations sur les sanctions prises et les effets juridiques des décisions prises par l'ETA. D'après l'interprétation juridique constante de l'ETA, la décision visant à faire cesser l'infraction n'a pas pour effet d'ordonner la réintégration dans le poste. Cela dépend clairement des procédures judiciaires, conformément à un paragraphe du Code du travail. Même si elle ne prévoit pas non plus le paiement de l'indemnisation en vertu d'un certain paragraphe du Code du travail, l'ETA peut imposer des amendes et ordonner la publication de sa décision finale.

Toutefois, au cours de la procédure devant l'autorité, les parties peuvent se mettre d'accord sur un règlement qui peut, le cas échéant, prévoir le rétablissement de la relation d'emploi ou une indemnisation financière. Les parties doivent demander à l'ETA de rendre une décision portant approbation de ce règlement. Les règlements qui prévoient le rétablissement de la relation d'emploi ou une indemnisation approuvés par l'ETA sont rares. Il est plus fréquent que les parties trouvent un règlement en dehors de la procédure et que le plaignant retire sa plainte.

La procédure administrative d'analyse de la conformité avec la prescription relative à l'égalité de traitement a une durée, fixée par la loi sur l'égalité de traitement, de soixante-quinze jours. La suspension, le report de la procédure et l'omission ou le retard du client ne sont pas comprises dans cette période. L'ETA a compilé les statistiques pour l'année 2017, d'après lesquelles la durée moyenne des procédures administratives était de cent cinquante-sept jours cette année-là, hors recours judiciaires. L'expérience montre que l'examen judiciaire d'une décision de l'ETA concernant des questions d'emploi prend généralement un à trois ans.

Le gouvernement de la Hongrie a pris note des observations de la commission d'experts selon lesquelles des dispositions législatives spécifiques sont nécessaires pour interdire les actes d'ingérence de la part de l'employeur. Comme le gouvernement l'a déjà dit, nous pensons que la législation actuelle, à savoir les dispositions de la loi fondamentale et du Code du travail, garantissent que toutes les formes d'intervention illicite à l'égard de syndicats sont interdites en Hongrie. En ce qui concerne les sanctions applicables en cas d'intervention contre un syndicat, le Commissaire aux droits fondamentaux peut appliquer les mêmes sanctions qu'en cas de préjudice au principe de l'égalité de traitement ou un tribunal peut faire appliquer la loi en se fondant sur le Code du travail.

Cela étant, je tiens à assurer la commission que nous examinerons à nouveau les observations et les expériences pratiques de l'application des dispositions juridiques pertinentes.

En dernier lieu, la commission d'experts invite le gouvernement à fournir des informations sur le nombre de conventions collectives signées, les secteurs concernés et la part de la main-d'œuvre couverte par des conventions collectives. La réglementation de 2004 sur les règles détaillées de notification et d'enregistrement des conventions collectives oblige les parties contractantes à prendre note de la conclusion, de la modification ou de la cessation d'une convention collective et à s'acquitter de l'obligation de communiquer des données prévue par ladite réglementation. Le système d'information des relations professionnelles (ISLR) est le système d'appui informatique qui sert aux notifications concernant des conventions collectives et à l'enregistrement de conventions collectives.

Compte tenu des précisions et informations actualisées qu'il convient d'apporter aux données pertinentes, processus en cours, nous pouvions présenter des informations clés sur les conventions collectives pour les années 2017 et 2019. Ces données figurent en détail dans notre rapport sur l'application de la convention.

Membres employeurs – Nous souhaitons tout d'abord remercier le gouvernement pour les informations qu'il vient de fournir à notre commission, ainsi que pour celles qu'il a communiquées par écrit le 16 mai 2022. Tout en appréciant ce point, force est de constater que le gouvernement n'a pas présenté de rapport régulier sur la convention au Bureau, ce qui a conduit la commission d'experts à répéter ses précédents commentaires. Le gouvernement semble éprouver des difficultés à honorer ses obligations de faire rapport, et nous constatons que les informations qu'il a soumises le 16 mai 2022 ne semblent pas liées aux questions soulevées par la commission d'experts dans l'observation qu'elle a formulée au titre de la convention. Nous voulons donc croire qu'à l'avenir le gouvernement enverra son rapport régulier sur la convention à temps et conformément à l'engagement qu'il a pris aujourd'hui devant la commission. En outre, nous l'encourageons à communiquer par écrit à la commission d'experts les informations qu'il vient de nous présenter.

En ce qui concerne l'observation de la commission d'experts, les employeurs notent qu'elle invite notamment le gouvernement à fournir des commentaires et des informations, en particulier sur une observation de syndicats hongrois alléguant qu'un processus concernant

le statut des travailleurs de la culture ne prenait pas en considération les obligations de la convention. La commission d'experts a aussi prié le gouvernement de réagir aux observations de la Confédération syndicale internationale (CSI) alléguant des licenciements antisyndicaux et aux observations du groupe des travailleurs au sein du Conseil national pour l'OIT dénonçant des restrictions imposées à la négociation collective, par exemple un seuil de représentation de 10 pour cent pour que les organisations syndicales puissent négocier collectivement. Elle l'a également prié de fournir des informations sur le nombre de conventions collectives signées, les secteurs concernés et la proportion de la main-d'œuvre couverte par des conventions collectives.

Sur la base des informations communiquées par le gouvernement, les employeurs considèrent que la discussion d'aujourd'hui devrait s'articuler autour de deux points principaux. Le premier concerne les articles du Code du travail relatifs à l'indemnisation en cas de licenciement abusif d'adhérents ou de responsables syndicaux, en particulier, l'article 82 du Code du travail qui prévoit une indemnisation ne dépassant pas douze mois de salaire en cas de licenciement abusif de responsables syndicaux ou d'adhérents.

Par ailleurs, l'article 83(1) prévoit la réintégration en cas de licenciement en violation du principe d'égalité de traitement ou de la prescription relative au consentement préalable de l'organisme syndical le plus haut placé avant tout licenciement de responsable syndical et dispose que l'ETA peut imposer des amendes dans de telles situations, le Code du travail ne prévoyant pas de sanctions pour les actes de discrimination antisyndicale contre des responsables syndicaux et des adhérents. À ce propos, dans son observation, la commission d'experts a noté avec intérêt que le gouvernement avait indiqué que le projet de loi nº T17998, en prévoyant de modifier la définition de «représentant des travailleurs», envisageait de garantir également aux responsables syndicaux licenciés abusivement la possibilité de réclamer leur réintégration. Compte tenu des commentaires de la commission d'experts, les membres employeurs s'attendent à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour faire en sorte que les responsables syndicaux, les adhérents et les représentants élus bénéficient d'une protection efficace contre tout acte préjudiciable, y compris le licenciement, fondé sur leur statut syndical ou leurs activités syndicales et prient le gouvernement de fournir des informations sur les avancées relatives à l'adoption de nouvelles dispositions législatives à ce propos.

En outre, toujours au vu des commentaires de la commission d'experts, les membres employeurs invitent le gouvernement à indiquer si l'ETA peut ordonner une réintégration en cas de licenciement antisyndical de responsables syndicaux et d'adhérents, à fournir des informations permettant de déterminer si l'ETA peut ordonner une indemnisation et à communiquer des informations sur la durée moyenne de la procédure devant l'ETA en cas de discrimination antisyndicale, de même que sur la durée moyenne d'une procédure judiciaire. Nous apprécions qu'une partie des informations que le gouvernement a fournies aujourd'hui répondent à certaines questions et nous l'encourageons à transmettre ces informations de façon détaillée et par écrit à la commission d'experts avant sa prochaine session.

Le deuxième point concerne la protection adéquate contre les actes d'ingérence, comme le prévoit l'article 2 de la convention. Selon le gouvernement, la Constitution et la législation nationale actuellement en vigueur suffisent à protéger contre les actes d'ingérence et à les prévenir. Toutefois, la commission d'experts a fait part de doutes en soulignant que les dispositions du Code du travail et de la loi sur l'égalité de traitement ne couvrent pas spécifiquement les actes d'ingérence qui prônent la création d'organisations de travailleurs sous la domination d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs, ou soutiennent des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autres afin de les placer sous le

contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs. Prenant note de ce problème, les membres employeurs demandent au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour adopter des dispositions législatives spécifiques interdisant de tels actes d'ingérence de la part d'un employeur ou d'organisations d'employeurs et prévoyant des procédures de recours rapide associées à des sanctions efficaces et suffisamment dissuasives. Ils estiment néanmoins que la manière de mettre en œuvre les obligations susmentionnées de l'article 2 de la convention continue de relever de la compétence du gouvernement pour autant qu'il assure une mise en œuvre efficace. Du reste, l'article 3 traduit cette flexibilité en disposant que «des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents». Les membres employeurs estiment que l'expression «des organismes appropriés aux conditions nationales» pourrait signifier des dispositions législatives spécifiques, mais aussi d'autres mesures. Par conséquent, la commission d'experts doit tenir compte de cette souplesse lorsqu'elle examine l'application de la convention par la Hongrie.

Comme le gouvernement estime que les lois actuellement en vigueur fournissent une protection suffisante, il pourrait être utile que le gouvernement explique sur quels éléments il base son évaluation. Par exemple, existe-t-il des décisions de justice qui montrent que la législation actuelle protège suffisamment et efficacement contre les actes d'ingérence ? Les membres employeurs relèvent que certains commentaires formulés aujourd'hui portaient sur ce point et ils attendent avec intérêt de poursuivre l'analyse des informations du gouvernement à cet égard. Ils apprécieraient que le gouvernement communique davantage d'informations et d'éclaircissements sur cette question.

Enfin, le groupe des employeurs considère que la discussion de ce cas devant la commission révèle un manque de dialogue social à l'échelle nationale faisant participer les employeurs du secteur concurrentiel. Nous constatons qu'une paix sociale à long terme, des relations professionnelles efficaces et l'application en droit et dans la pratique des obligations du gouvernement découlant de la convention requièrent un dialogue social au niveau national avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Par conséquent, nous aimerions saisir cette occasion pour rappeler au gouvernement ses obligations à cet égard et encourager la tenue d'un dialogue social national efficace à ce propos avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et dans le respect des obligations internationales qui incombent au gouvernement en matière de travail.

Membres travailleurs – C'est la première fois que la commission examine l'application de la convention par la Hongrie, pays qui l'a ratifiée en 1957. Selon le rapport de la commission d'experts, la Hongrie ne respecte pas les obligations qu'elle a contractées au titre de la convention.

En outre, la commission n'a pas reçu les rapports du gouvernement, et nous devons répéter que tout le système de contrôle repose sur le dépôt, en temps voulu, des rapports par les gouvernements. C'est pourquoi nous prions instamment le gouvernement de la Hongrie de s'acquitter de ses obligations conventionnelles en matière de rapports.

Le rapport de la commission d'experts mentionne plusieurs violations graves et répétées, en droit et dans la pratique, qui touchent au cœur des protections que la convention assure aux syndicats et à leurs membres. Dans les faits, nous constatons de nombreux cas de licenciement antisyndical, de harcèlement antisyndical et d'intimidation dans divers secteurs et diverses entreprises. Des responsables syndicaux sont renvoyés, souvent en pleine négociation collective, et la discrimination antisyndicale est omniprésente. Les travailleurs n'ont pas de protection légale adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale,

comme l'exige pourtant l'article 1 de la convention. Le Code du travail ne prévoit pas de sanctions pour les actes de discrimination antisyndicale contre les dirigeants de syndicats et leurs adhérents. Quoiqu'il prétende que l'ETA peut imposer des amendes dans ces cas, le gouvernement n'a pas fourni d'informations au Bureau quant à la compétence qu'aurait cette instance pour ordonner la réintégration et l'indemnisation en cas de licenciement antisyndical.

La négociation collective est un droit et, conjuguée à la liberté syndicale, c'est elle qui conditionne l'exercice de tous les autres droits au travail. Sans une protection efficace et digne de ce nom contre la discrimination antisyndicale, la négociation collective n'a plus de sens. Définir le concept et le champ d'application du droit de négocier collectivement au sens de la convention en le sortant de son contexte de droits de l'homme et des garanties dont les travailleurs sont censés être pourvus pour l'exercice de ce droit provoquera une surenchère à la baisse s'agissant des termes et conditions au travail.

La commission d'experts a dit sans ambiguïté que le gouvernement doit prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les responsables syndicaux, les membres des syndicats et leurs représentants élus bénéficient d'une protection efficace contre tout acte préjudiciable, y compris le licenciement, fondé sur leur statut ou leurs activités. Les syndicats, leurs adhérents et leurs dirigeants doivent bénéficier d'une protection efficace contre la discrimination antisyndicale.

En outre, suivant la législation en vigueur, les responsables syndicaux ne rentrent pas dans la définition des représentants des travailleurs. Cette définition ne couvre que les représentants élus. En conséquence, les responsables d'un syndicat ne peuvent être réintégrés dans le poste qu'ils occupaient auparavant en cas de licenciement antisyndical. Le gouvernement dit avoir l'intention de réviser la définition du représentant des travailleurs figurant à l'article 294-1(e) du Code du travail pour faire en sorte qu'elle s'applique aux responsables syndicaux. Nous attendons du gouvernement qu'il prenne les mesures nécessaires, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, pour garantir une révision législative des dispositions de la loi correspondantes.

Les travailleurs n'ont pas non plus de protection efficace contre les actes d'ingérence. Les dispositions du Code du travail et de la loi sur l'égalité de traitement n'interdisent pas les actes conçus pour placer les travailleurs sous la domination des employeurs ou de leurs organisations par des moyens financiers ou autres.

Nous rappelons que l'article 2 de la convention énonce un principe fondamental disant que les organisations de travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration. Et nous prions instamment le gouvernement d'adopter des dispositions législatives spécifiques interdisant de tels actes d'ingérence et prévoyant des sanctions suffisamment dissuasives.

Le droit de négociation collective est lui aussi gravement entamé par les seuils de représentativité inscrits dans la législation nationale. Les organisations syndicales représentant moins de 10 pour cent des travailleurs ne peuvent négocier de convention collective, ne fût-ce que pour leurs propres membres. Dans ces cas, la législation nationale autorise les conseils de travailleurs à conclure des conventions collectives. Cette disposition sape la position des organisations syndicales et, qui plus est, la loi limite le champ de la négociation aux droits découlant de la relation d'emploi.

En outre, les employeurs peuvent de manière unilatérale modifier, annuler ou étendre le champ d'application et le contenu des conventions collectives, ce qui est de nature à affaiblir et à fragiliser tout processus de négociation collective. Cela va clairement à l'encontre de la

convention et compromet la reconnaissance effective de la négociation collective en tant que droit.

Nous devons aussi attirer l'attention sur la législation relative à la COVID-19 qu'a adoptée le Parlement hongrois, c'est-à-dire la loi C de 2020 sur la relation avec le service de santé et les décrets gouvernementaux nos 528/2020 et 530/2020. Ces textes font aussi l'objet d'une plainte au Comité de la liberté syndicale (cas nº 3426). Ils ont été adoptés en pleine pandémie de COVID-19: plutôt que de protéger le personnel de santé qui luttait en première ligne contre la pandémie, ils ont réduit sa liberté d'association et interdit la négociation collective. Depuis le 1er janvier 2021, les travailleurs de la santé n'ont pu conclure de conventions collectives en application du paragraphe 15/10 de la loi C. En outre, toutes les conventions collectives en vigueur venaient à expiration au 1er janvier 2021, en application de l'article 6 du décret nº 530/2020. Ces dispositions enfreignent gravement l'article 4 de la convention, qui impose à l'État de faciliter les négociations volontaires entre les partenaires sociaux afin de régler par ce moyen les conditions d'emploi et de travail.

En règle générale, la teneur des conventions collectives est arrêtée librement et d'un commun accord entre les parties à l'accord, sauf dans des circonstances particulières. De même, l'article 4 de la convention dit clairement que les mécanismes visant à encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges d'une négociation collective appropriée aux conditions nationales incombent à l'État. Le gouvernement doit encourager et promouvoir la négociation collective plutôt que l'affaiblir, et nous appelons le gouvernement à abroger les dispositions précitées et à rendre aux travailleurs de la santé l'accès aux droits fondamentaux que sont l'organisation et la négociation collective.

Membre employeuse, Hongrie – Les employeurs hongrois, en tant que membres de la communauté européenne et internationale des employeurs, soutiennent résolument les principes du dialogue social et agissent de manière à les mettre en pratique. Ainsi, nous pensons que le fait de souscrire aux conventions de l'OIT est un fondement important de notre dialogue social et de notre système de relations de travail. Les employeurs regrettent que la Hongrie figure dans la liste des cas individuels parmi les cas de manquement grave, parce qu'elle n'a pas rempli ses obligations de faire rapport à l'OIT, et qu'elle figure aussi à l'ordre du jour de la commission aujourd'hui en raison des préoccupations qu'elle suscite quant à l'application de la convention. Pourtant, les partenaires sociaux ont négocié le rapport sur l'application de la convention avec le gouvernement dans le cadre du Conseil national pour l'OIT. Pour l'une ou l'autre raison, le gouvernement ne l'a pas soumis à l'OIT. Pour autant que nous sachions, ce rapport est prêt à être soumis, et nous invitons le gouvernement à l'approuver et le soumettre dès que possible.

Une fois effectués au sein du gouvernement les changements résultant des élections du 3 avril 2022, nous sommes convaincus que le dialogue social sera la meilleure manière d'aborder les cas figurant actuellement à l'ordre du jour de la commission. Nous aimerions attirer l'attention de la commission sur le fait que les employeurs n'ont pas abordé les questions faisant l'objet de ce cas devant le forum tripartite national concerné. Lorsqu'il s'agit de négocier une modification nécessaire de la loi, du Code du travail principalement, qui constitue la principale source légale de droits collectifs, l'organisme compétent est le Forum permanent de consultations du secteur du marché et du gouvernement. En tant que membre de cet organisme, nous avons pris connaissance de ces questions pour la première fois ici, à la lecture de l'ordre du jour de la commission et dans le rapport de la commission d'experts. C'est un message adressé à notre gouvernement ainsi qu'aux syndicats; lorsqu'une modification de la législation s'impose, les employeurs, en tant que représentants du secteur des entreprises, les membres hongrois de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) sont prêts à

s'engager dans des négociations en profondeur dans la forme de dialogue social pertinente. Même si nos intérêts et nos avis diffèrent sur les cas qui reviennent sans cesse, nous pensons que nos discussions d'aujourd'hui auraient pu être évitées par un dialogue social national sérieux, soit au conseil tripartite national précité, soit devant le Conseil national pour l'OIT.

En conclusion, nous invitons notre gouvernement à intensifier le dialogue social national sur les processus et cas de législation concernés, condition préalable d'une paix sociale durable. Je voudrais souligner une fois encore que les employeurs soutiennent les droits fondamentaux et que nous sommes ouverts à la négociation au niveau national.

Membre travailleuse, Hongrie – Le cas de la Hongrie sur l'application de la convention n'est pas nouveau, puisqu'il remonte à 2012, lorsque le nouveau Code du travail a été adopté. Ce nouveau code réduit les droits collectifs des travailleurs au plus faible niveau possible prévu par le droit international, principalement par les conventions fondamentales de l'OIT.

Au fil des années, ces droits réduits au minimum ont été affaiblis dans la pratique et dans la législation. Nos droits collectifs, comme le droit à la négociation collective et au dialogue social, le droit à la protection contre la discrimination antisyndicale ou le droit de grève, ne sont pas réellement promus et protégés en Hongrie. La loi ne prévoit pas de sanctions efficaces et dissuasives contre les violations de ces droits, et même l'organisation d'un nouveau syndicat est rendue difficile en raison des nombreuses tâches administratives qu'impose la loi pour être enregistré en tant que syndicat.

La convention a pour objectif de soutenir et de protéger les droits collectifs des travailleurs, en particulier leurs droits contre la discrimination antisyndicale et la promotion de la négociation collective.

Je voudrais donner quelques exemples de l'affaiblissement des mécanismes de négociation collective et de l'état actuel de la discrimination antisyndicale en Hongrie. En ce qui concerne la promotion de la négociation collective, selon l'article 4 de la convention, des mesures doivent être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation de procédures de négociation volontaire de conventions collectives. En Hongrie, la couverture de la négociation collective est plutôt faible, seuls 10 pour cent environ des travailleurs étant couverts par des conventions collectives. C'est pourquoi la promotion de la négociation collective s'avère essentielle.

Certaines dispositions légales, au lieu de promouvoir la négociation collective au niveau du lieu de travail, qui est le niveau traditionnel de négociation collective dans notre pays, font obstacle à l'application de ce droit. En Hongrie, plusieurs syndicats sont généralement présents dans de nombreuses entreprises, en particulier dans les grandes entreprises.

Si ces syndicats n'atteignent pas séparément le seuil de représentativité donnant droit à la négociation collective, la loi ne les autorise pas à négocier ni à conclure des conventions collectives, même s'ils forment une coalition ou une fédération légalement constituée pour dépasser collectivement ce seuil. Il n'y aura donc pas de syndicats légalement reconnus pour la négociation collective dans l'entreprise, même si les syndicats atteignent collectivement le seuil de représentativité. La conséquence étant que, conformément à la loi, ce sont les conseils des travailleurs, et non les syndicats, qui seront habilités à négocier et à convenir avec l'employeur des conditions de travail. Cette situation affaiblit la position et le respect des syndicats et fragilise leur position sur le lieu de travail. Ces dispositions ne favorisent donc pas la négociation collective en tant que droit traditionnel et prérogative exclusive des syndicats.

Au niveau sectoriel, il n'existe à ce jour aucune convention collective conclue, ce qui montre que la négociation collective sectorielle n'est pas non plus vraiment encouragée.

Dans le cas des travailleurs de la culture et des travailleurs de la santé publique, le fait qu'il n'y a pas eu de dialogue social avant l'adoption de nouvelles lois, qui ont fondamentalement changé leur statut juridique et affecté presque tous les aspects de leurs conditions de travail, leur a été très préjudiciable. De plus, les travailleurs de la santé publique, en vertu de ces nouvelles dispositions, ont été privés du droit de négocier collectivement, leur nouveau statut juridique devenant une sorte de statut de fonctionnaire public. Toutefois, ce nouveau statut instaure une relation de travail spéciale dans la loi, qui ne s'accompagne d'aucun droit. Par conséquent, le démembrement du droit de négociation collective des travailleurs de la santé publique constitue une infraction grave à la convention, ainsi qu'à la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Le secrétaire général représentant le syndicat des travailleurs de la culture, le Syndicat des travailleurs de la collection publique et de la culture publique, a demandé à plusieurs reprises, par courrier, une réunion de conciliation avec le ministre au sujet de leur rémunération et du nouveau projet de loi, mais sa demande est restée sans réponse de la part du ministère compétent, alors que la négociation est également une obligation légale du ministre selon la loi en vigueur. Ce n'est qu'après l'adoption par le Parlement de la nouvelle loi sur le statut, pendant les vacances de Pâques, que le texte de cette nouvelle loi a été envoyé au syndicat représentatif pour avis. Dans ces circonstances scandaleuses, ils n'ont eu qu'une demi-heure pour analyser le texte législatif et se faire une opinion à son sujet. Compte tenu de la limitation du droit à la négociation collective dans ces secteurs, le dialogue social joue un rôle crucial dans la détermination des conditions de travail; il doit donc être pris très au sérieux.

Pendant la pandémie de COVID-19, les droits de négociation collective ont également été affaiblis par la législation d'exception, également adoptée sans dialogue social. En ce qui concerne la discrimination antisyndicale, selon l'article 1 de la convention, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. La loi hongroise ne prévoit pas de protection adéquate contre la discrimination antisyndicale pour les responsables syndicaux et n'est donc pas conforme à cet article.

Le nouveau Code du travail hongrois, adopté en 2012, a modifié la réglementation concernant la protection des représentants syndicaux contre le licenciement ou d'autres mesures préjudiciables qui leur sont imposées par les employeurs sur la base de la discrimination antisyndicale. Les responsables syndicaux ne peuvent être licenciés sans le consentement des responsables des syndicats de rang plus élevé. Cela étant, conformément à la loi, le tribunal peut remplacer le consentement du syndicat de rang plus élevé si ce dernier abuse de ce droit. Il en résulte que le tribunal examine l'affaire non pas sous l'angle de la discrimination antisyndicale, mais pour déterminer si le comportement du syndicat de rang plus élevé est légal ou s'il a commis une action illicite lorsqu'il a refusé d'accepter le licenciement.

En conclusion, je voudrais souligner qu'il n'y a pas de véritables sanctions contre la violation des droits collectifs des travailleurs, et nous aimerions par conséquent que la commission demande instamment au gouvernement de mettre pleinement notre législation et notre pratique en conformité avec la convention et, au besoin, nous sollicitons également l'assistance technique du BIT.

Membre gouvernemental, Serbie – La République de Serbie a pris note du rapport de la commission d'experts et a écouté avec intérêt la représentante de la Hongrie sur la mise en œuvre de la convention. Ce que nous avons remarqué et ce dont nous nous félicitons, c'est l'approche constructive dont fait preuve la Hongrie dans sa coopération avec l'OIT. Nous aimerions souligner l'argument invoqué par la Hongrie dans ses observations, à savoir que les

changements dans le monde du travail exigent une adaptation constante, notamment dans le cadre réglementaire.

La République de Serbie relève avec satisfaction les garanties qu'offre le cadre réglementaire national pour les droits collectifs des travailleurs, qui doivent être conformes aux normes internationales du travail. Nous réaffirmons qu'il est important que tout changement dans le statut juridique des travailleurs ne conduise pas à des conditions moins favorables. Dans le cas présenté par la Hongrie, la Serbie, en tant que pays voisin, se félicite d'entendre que la nouvelle législation s'accompagne d'une réforme et d'une augmentation des salaires après consultation des représentants des secteurs concernés.

Nous pensons que la Hongrie a pris des mesures pour répondre aux recommandations formulées par la commission d'experts, et la République de Serbie souhaite encourager la Hongrie à poursuivre le dialogue social ouvert et inclusif ainsi que sa coopération constructive dans le cadre de l'OIT. Nous attendons avec impatience les prochains rapports de la commission d'experts sur la poursuite de la mise en œuvre des conventions pertinentes de l'OIT.

Membre travailleur, Italie – Je prends la parole aujourd'hui au nom des trois confédérations syndicales italiennes affiliées à la CSI. Nous pensons que la liberté syndicale et le droit de négociation collective ne sont pas seulement inscrits dans les conventions fondamentales de l'OIT, mais qu'ils font également partie intégrante du modèle social européen et que les partenaires sociaux européens se voient attribuer une prérogative unique par les traités de l'UE: ils peuvent même participer aux processus de colégislation en soumettant conjointement aux institutions un accord conclu entre les partenaires sociaux européens en vue de sa transposition sous la forme d'une directive.

Nous vivons aujourd'hui un moment tragique, alors que la guerre est revenue sur le continent européen. Les États membres de l'UE devraient faire tout leur possible pour promouvoir le dialogue et être fiers des normes élevées mises en place en matière de protection des droits fondamentaux, notamment la liberté syndicale et le renforcement de la négociation collective à tous les niveaux.

C'est pourquoi nous sommes très préoccupés par l'absence réitérée d'action de la part du gouvernement de la Hongrie pour modifier les articles 8 et 9 du Code du travail de 2012 et d'autres dispositions mises en évidence par ceux qui ont porté la parole des travailleurs. Il s'agit d'une demande de longue date de la commission d'experts, qui a été ignorée jusqu'à présent. Il est inacceptable que le libre exercice de la liberté syndicale soit compromis par de soi-disant mises en danger de la réputation des employeurs ou de leur intérêt économique lors de l'exercice d'une action revendicative. Cette situation est une atteinte à la liberté d'expression, qui résulte en outre de la surréglementation imposée dans le cadre des restrictions liées à la pandémie de COVID-19 et qui sont par ailleurs utilisées de manière abusive pour limiter le droit d'action syndicale dans de nombreux États Membres, y compris en Hongrie où des restrictions ont été introduites unilatéralement et de manière excessive par le gouvernement.

Il est également très inquiétant de constater, comme le montre le rapport de la commission d'experts, que le gouvernement de la Hongrie ne fournit pas, une fois de plus, le nombre réel de syndicats qui se sont vu refuser l'enregistrement; nous soutenons pleinement leur demande de transparence. Cette situation est également contraire à l'esprit de la directive européenne – en cours de finalisation – qui renforcera encore la négociation collective, en exigeant, entre autres, que les partenaires sociaux élaborent conjointement des plans d'action nationaux pour couvrir au moins 70 pour cent de la main-d'œuvre par une convention collective.

En conclusion, je voudrais dire que les mesures prises, jusqu'à présent, par le gouvernement de la Hongrie ne semblent pas aller dans ce sens. C'est pourquoi nous encourageons vivement un dialogue sincère avec les partenaires sociaux comme le demandent les syndicats et les employeurs du pays pour modifier la législation, comme le suggère la commission d'experts.

Interprétation de l'allemand: **Membre travailleuse, Allemagne** – Je m'exprime au nom des travailleurs d'Allemagne et des pays nordiques. Cela fait des années que nous constatons avec inquiétude que le droit de négociation collective, garanti par la convention, est délibérément et systématiquement érodé en Hongrie. Les réformes du travail associées à la politique d'austérité radicale visaient la déréglementation et une plus grande flexibilité du marché du travail. Dans ce contexte, les droits collectifs du travail ont été fortement restreints, et le dialogue social au niveau national a été en grande partie détruit.

Le nombre de conventions collectives conclues est passé de 145 en 2006 à 10 en 2019. Les syndicats sont privés de voies de recours juridiques efficaces, assortis de sanctions dissuasives, pour se défendre contre toute ingérence dans l'exercice de leurs activités.

De bas salaires et de mauvaises conditions de travail sont devenus le modèle économique hongrois pour attirer les investisseurs étrangers. La législation nationale du travail offre diverses possibilités aux employeurs d'ajuster unilatéralement les conditions de travail au détriment des employés. Cette remise en cause délibérée des procédures de négociation collective des conditions de travail renforce la dépendance économique et donc la vulnérabilité des travailleurs. À l'heure où les travailleurs sont particulièrement fragilisés par la pandémie de COVID-19, nous avons besoin de mécanismes renforcés, de mise en réseau et de solidarité pour porter ensemble ce qui ne peut être porté seul. Telle est la mission que s'est donnée, il y a plus de cent ans, cette organisation: respecter et promouvoir les droits et libertés d'une main-d'œuvre qui, en s'organisant collectivement, se dote des pouvoirs nécessaires pour négocier des conditions de travail humaines.

Les réformes de la législation hongroise du travail de ces dernières années ont systématiquement érodé les fondements de ce pouvoir. L'idée de responsabilité personnelle est devenue le principe directeur de la politique sociale. Ainsi, la Hongrie est devenue un autre exemple négatif de tout ce qui ne va pas avec le concept de «société de mise au travail des allocataires sociaux».

Nous appelons donc le gouvernement à modifier immédiatement, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, sa législation et à la mettre en conformité avec les obligations de la Hongrie au titre de la convention afin de créer un environnement propice à la négociation collective.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Je m'exprime au nom de l'ITF, de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et de son organisation affiliée, le Syndicat des contrôleurs du trafic aérien de Hongrie. Je souhaite présenter à la commission un exemple d'intervention de l'État dans une négociation collective, portant ainsi gravement atteinte au principe de négociation libre et volontaire tel que consacré par l'article 4 de la convention.

En 2013, la société publique chargée du contrôle du trafic aérien a conclu une convention collective avec le syndicat. L'accord prévoyait notamment les exigences de service minimum en cas d'action collective. Cette mesure, négociée volontairement par les parties, prévoyait des niveaux de service mutuellement convenus, dont un pourcentage de service pour les vols commerciaux et la totalité des services de navigation aérienne pour les opérations de

recherche et de sauvetage et pour les vols médicaux. Au fil des ans, le syndicat a scrupuleusement respecté ces obligations conformément à la convention collective.

Le 27 juillet 2021, le gouvernement a promulgué le décret nº 446 interdisant tout mouvement de grève dans les services de contrôle du trafic aérien dans l'intérêt de la défense et de la sécurité nationales. Au cours de l'été 2021, à la suite d'une rupture des négociations avec son employeur, le syndicat a annoncé son intention de faire grève de manière pleinement conforme à la convention collective. Avant d'entamer son action, le syndicat a tenté d'obtenir des garanties juridiques auprès de la Cour de justice métropolitaine. Celle-ci a estimé que l'action était légale et a reconnu la valeur des dispositions relatives au service minimum négociées entre les parties.

Toutefois, le syndicat n'a pas poursuivi son action pour ne pas contrevenir au décret. Cette décision a eu un effet immédiat sur le processus de négociation collective. L'employeur s'est en effet retiré de la négociation collective en refusant de négocier les salaires, violant le principe de négociation de bonne foi. Il a préféré négocier directement avec les salariés et a même rejeté une demande de conciliation et d'arbitrage du syndicat.

Alors que le décret en question a été abrogé le 31 mai 2022, les conditions de service minimum ont été inscrites dans la loi nº 136. Celle-ci a été adoptée sans prévoir de garanties compensatoires pour les contrôleurs du trafic aérien. Cette situation, associée à la résiliation de la convention collective, a privé ces travailleurs de deux droits fondamentaux intrinsèquement liés.

Conformément à la jurisprudence de l'OIT, les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent pouvoir participer à la détermination des services minima. En cas de désaccord, la question doit être réglée par une instance indépendante. Or, c'est tout le contraire qui s'est produit en Hongrie. Nous estimons que le décret et la loi nº 136 qui a suivi constituent une restriction de la négociation collective libre et volontaire, ce qui a complètement déstabilisé les relations professionnelles dans le secteur.

Nous demandons au gouvernement d'abroger les articles concernés de la loi nº 136 et de veiller à ce qu'elle n'interfère plus avec la négociation collective libre et volontaire.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je m'exprime au nom de l'ISP, de la Fédération syndicale des services publics (FSESP) et de nos organisations affiliées en Hongrie.

En pleine pandémie de COVID-19, le Parlement hongrois a adopté une loi supprimant la négociation collective et le droit effectif de faire grève aux travailleurs de la santé du secteur public. Conformément à la loi C et à son décret d'application nº 530, adoptés le 6 octobre 2020 et entrés en vigueur le 18 novembre 2020, toutes les conventions collectives déjà conclues avec le personnel soignant du secteur public ont expiré le 1er janvier 2021, le personnel de santé des entités publiques ne peut plus négocier collectivement, et ces travailleurs ne peuvent pratiquement plus exercer le droit de grève.

Il ne s'agissait pas d'une simple modification de la législation: il a été mis fin au statut de fonctionnaire des professionnels de la santé qui ont dû signer un nouveau contrat à partir du 1er mars 2021, établissant une nouvelle relation d'emploi et un nouveau «statut de personnel de santé» qui les privent des droits et des avantages des autres fonctionnaires.

Dans le même temps, les travailleurs d'autres entreprises de service public ont bénéficié d'une augmentation salariale de 15 pour cent sur trois ans. Cette hausse s'applique différemment selon les entreprises. Par exemple, au sein de la compagnie nationale

d'approvisionnement en eau, l'augmentation prévue s'échelonne comme suit: 4 pour cent en 2021, 7 pour cent en 2022 et 4 pour cent supplémentaires en 2023.

Alors qu'une plainte a été déposée auprès du Comité de la liberté syndicale et que des recommandations ont déjà été formulées à l'intention du gouvernement, je souhaite attirer également l'attention de la commission sur cette situation car, dans les informations écrites qu'il a communiquées le 16 mai 2022, le gouvernement indique n'avoir pris aucune mesure à l'égard des recommandations du Comité de la liberté syndicale. C'est un exemple flagrant des situations évoquées par la commission d'experts dans l'étude d'ensemble que nous avons examinée, à savoir la précarité grandissante dans le secteur de la santé et des services sociaux et les conditions cruelles dans lesquelles se débattent les personnels de santé et d'aide à la personne dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

Nous pensons que le traitement réservé à ces travailleurs est honteux; ces personnes ont peut-être sauvé la vie d'amis, de membres de la famille ou de collègues des législateurs qui ont adopté cette loi alors que, dans le même temps, des recherches du BIT et d'autres ont prouvé que la négociation collective a joué un rôle important dans l'atténuation de l'impact de la crise liée à la pandémie de COVID-19 sur l'emploi et l'activité économique.

Observatrice, Internationale de l'éducation (IE) – Je m'exprime au nom de l'IE, la fédération mondiale des syndicats d'enseignants qui représente 383 syndicats dans 178 pays, dont les syndicats Union démocratique des enseignants hongrois (PSZD) et le Syndicat des enseignants de Hongrie (SEH). Je vais centrer mon intervention sur les nombreuses, et malheureusement vaines, tentatives syndicales dans le secteur de l'éducation pour entrer en négociation avec les représentants du gouvernement.

La commission d'experts note dans son dernier rapport «les limites excessives du champ d'application de la négociation collective». Effectivement, dans le secteur de l'éducation, les demandes syndicales portant sur les salaires, sur la réduction de la charge de travail dans l'éducation ou sur les mesures liées à la COVID-19 qui obligent les travailleurs des écoles publiques à prendre un congé sans solde s'ils n'ont pas été vaccinés contre le coronavirus n'ont pas été considérées par les autorités, et aucune vraie négociation de bonne foi n'a été entamée.

En octobre 2020, le gouvernement a empêché les négociations entre le syndicat de l'enseignement supérieur et les autorités d'une université. En novembre 2021, aucun accord n'a pu être conclu sur les augmentations de salaire, le gouvernement s'en tenant à l'augmentation de 16 500 forints (environ 45 euros) décidée unilatéralement.

En janvier 2022, le ministère a de nouveau, sans négociation, augmenté par décret les heures à prester par les enseignants. Le secrétaire d'État déclara également une grève des enseignants illégale, ce qui fut contredit par la cour de première instance le 28 janvier. Trois jours plus tard, le 31 janvier, un enseignant sur cinq protestait contre l'absence de dialogue social. Plusieurs établissements scolaires religieux, écoles d'enseignement professionnel et écoles maternelles se sont joints à l'action syndicale qui, comme nous le savons, est le dernier recours pour pousser les gouvernements à la négociation.

Le 11 février 2022, le gouvernement a émis un nouveau décret rendant l'interruption collective du travail impossible dans l'enseignement. Les deux syndicats d'enseignants ont demandé à la Cour constitutionnelle de se prononcer sur la validité constitutionnelle de ce décret qui impose un service minimum.

Représentante gouvernementale – Au nom du gouvernement de la Hongrie, nous avons pris note des commentaires formulés par les membres de la commission et nous les

prendrons en considération. Nous souhaiterions néanmoins indiquer que nous axons notre réponse sur les remarques de la commission d'experts au sujet de la convention. Je tiens à nouveau à exprimer mon profond regret quant au fait que nous n'avons pas pu envoyer nos rapports nationaux à la commission d'experts dans les délais, rapports dans lesquels nous expliquions notre position de manière beaucoup plus détaillée.

Dans notre dernière intervention, je tiens à souligner que le gouvernement de la Hongrie estime que son dialogue social effectif aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise constitue un élément important du monde du travail. D'un point de vue législatif, notre loi fondamentale prévoit le cadre général et les garanties de la liberté du droit de négociation collective. Nos cadres réglementaires nationaux pour les droits collectifs des travailleurs sont conformes aux normes internationales du travail. Les articles 8, 2 et 5 de la loi fondamentale de la Hongrie garantissent la liberté syndicale et déclarent le droit de négociation collective et le droit de grève.

Depuis 2010, nous nous employons à élaborer un cadre de dialogue social plus efficace et une nouvelle approche pour concilier les intérêts. Depuis plus de dix ans, le Conseil économique et social national opère en tant que principale institution intersectorielle de dialogue social et forum de consultation sociale au niveau global. Les principaux aspects des méthodes de travail du conseil sont l'ouverture, la transparence et la large consultation. En outre, le Forum permanent de consultation du secteur du marché et du gouvernement a été créé en 2012 pour connaître les intentions des salariés et des employeurs dans le secteur privé, avec le gouvernement, et pour conclure des accords et examiner des propositions normatives.

La conciliation des intérêts des partenaires sociaux dans le secteur public se fait dans différentes instances en même temps. Pour les questions d'importance sectorielle qui touchent la fonction publique, les ministres compétents mènent les consultations dans des forums consultatifs sectoriels. Un forum de conciliation du service de santé opère avec la participation des représentants des travailleurs dans les relations de services de soins de santé.

Les fonctionnaires ont également leur propre forum de conciliation au niveau national: le Conseil national du travail pour les agents publics. Outre ce conseil, il y a d'autres forums consultatifs intersectoriels et interministériels chargés d'examiner les questions relatives aux conditions de vie et de travail des salariés du secteur public, parmi lesquels, principalement, le Forum de conciliation de la fonction publique et le Conseil national des parties prenantes de la fonction publique, principal forum tripartite national chargé des affaires courantes et des réglementations concernant le secteur public. Le fait que ces forums, aux niveaux national et sectoriel, participent activement à l'examen des problèmes de ces dernières années atteste clairement de l'efficacité du système.

Un dialogue social qui fonctionne bien est caractérisé par le fait que les forums sociaux tripartites opèrent efficacement au niveau national, même pendant la pandémie. Le Forum permanent de consultation du secteur du marché et du gouvernement s'est régulièrement réuni: 24 fois en 2020, 12 fois en 2021 et une fois cette année. Le Conseil national du travail pour les agents publics s'est réuni trois fois en 2020, deux fois en 2021 et une fois cette année. Le Conseil national des parties prenantes à la fonction publique s'est réuni trois fois en plénière en 2020 ainsi qu'en 2021, deux fois avec la participation du Conseil national du travail pour les agents publics. Le Conseil économique et social national s'est réuni à quatre reprises en 2020 et à deux reprises en 2021.

À ces réunions, les mesures et initiatives les plus importantes du gouvernement ont été examinées, y compris les incidences budgétaires de la situation causée par la pandémie de

COVID-19, les programmes mis au point pour sauver des emplois et les possibilités d'aide pour les personnes qui avaient perdu leur emploi en raison de la crise. À ces forums, l'un des éléments les plus importants des négociations est l'accord tripartite annuel sur le salaire minimum, dans le but d'améliorer la situation économique des travailleurs. Nous ne cessons de nous employer à faire passer les opinions et suggestions pratiques des partenaires sociaux à cette fin.

En dernier lieu, je tiens à souligner que nous pensons être parvenus à une reprise inclusive après la crise de la COVID-19 grâce à la bonne combinaison entre des outils de dialogue social qui fonctionnent bien et une intervention publique ciblée. Le gouvernement de la Hongrie est attaché à continuer d'améliorer l'efficacité du dialogue social afin que les partenaires sociaux puissent jouer véritablement leur rôle dans la gouvernance économique et sociale à l'avenir également. À cette fin, le gouvernement apporte un soutien financier et en infrastructures aux partenaires sociaux en leur fournissant des ressources financières issues de ses fonds et de ceux de l'UE. La coopération et le partenariat avec les partenaires sociaux sont importants pour nous: l'augmentation constante du salaire minimum et l'introduction de réductions d'impôts importantes sont largement dues au soutien actif et constructif des partenaires sociaux sur lequel nous continuerons à nous appuyer.

Membres employeurs – Je tiens à ouvrir nos propos de clôture en faisant observer que, pour les membres employeurs, certaines interventions ne relèvent pas du champ de la discussion concernant la convention et que nous n'y reviendrons pas. Nous faisons en particulier observer qu'une intervention était exclusivement consacrée au droit de grève, ce qui est, à nos yeux, entièrement hors de propos. En outre, nous souhaiterions rappeler à tous les intervenants qu'il incombe à la commission d'examiner comment les gouvernements appliquent, en droit et dans la pratique, les normes internationales du travail. Nous ne sommes pas réunis pour examiner des situations ou des comportements concernant tel ou tel employeur. Nous demandons que toute référence à un employeur individuel faite aujourd'hui soit supprimée du compte rendu.

Prenant en considération les observations de la commission d'experts, les membres employeurs réaffirment qu'ils comptent que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour faire en sorte que les responsables syndicaux, les adhérents et les représentants élus jouissent d'une protection effective contre tout acte préjudiciable fondé sur leur statut ou leurs activités, y compris le licenciement. Nous appelons à nouveau le gouvernement à fournir des informations sur tous faits nouveaux concernant l'adoption des nouvelles dispositions législatives examinées aujourd'hui à ce sujet.

Nous invitons le gouvernement à faire preuve de transparence au cours de ce processus et nous notons également que la commission d'experts a prié le gouvernement de fournir des informations permettant d'établir si l'ETA pouvait assurer une réintégration en cas de licenciement antisyndical de responsables syndicaux et d'adhérents et ordonner une indemnisation, ainsi que de communiquer des informations sur la durée moyenne de la procédure devant l'ETA en cas de discrimination antisyndicale.

Nous prions le gouvernement de fournir ces informations à la commission d'experts avant sa prochaine session. En outre, comme abordé dans le cadre des questions relatives à la protection contre les actes d'ingérence, régie par l'article 2 de la convention, les membres employeurs prient le gouvernement de fournir davantage d'informations sur la protection contre les actes d'ingérence et sur la façon dont cette protection est codifiée dans les lois existantes ou envisagées.

Pour conclure, nous prenons note avec satisfaction des commentaires que le gouvernement a formulés aujourd'hui et de son attachement affiché au dialogue social. Le groupe des employeurs prie le gouvernement de s'engager, tant en droit que dans la pratique, à respecter pleinement la convention. Nous prions également le gouvernement de s'engager dans un véritable dialogue social national avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et de fournir des informations sur ces mesures à la commission d'experts avant sa prochaine session.

Membres travailleurs – Nous avons pris note des commentaires du gouvernement de la Hongrie et nous devons rappeler que le gouvernement de la Hongrie est tenu de protéger les normes internationales du travail, y compris celles qui figurent dans la convention. Le groupe des travailleurs est préoccupé par les violations répétées du droit d'organisation et de négociation collective en Hongrie, tant en droit que dans la pratique. Au lieu d'interdire la discrimination antisyndicale ainsi que de promouvoir et d'encourager la négociation collective, les lois semblent encourager la discrimination antisyndicale et faire régresser la négociation collective: il faut agir.

Conformément aux demandes d'information de la commission d'experts, le gouvernement doit fournir des informations sur le nombre de conventions collectives signées et la part de la main-d'œuvre couverte par des conventions collectives.

Nous prions instamment le gouvernement d'entreprendre immédiatement une action globale pour mettre la législation hongroise en pleine conformité avec la convention. Nous prions en particulier le gouvernement: d'adopter des dispositions législatives spécifiques, en pleine consultation avec les partenaires sociaux; d'interdire les actes d'ingérence de la part de l'employeur et de prévoir expressément une disposition relative à des procédures de recours rapide associées à des sanctions effectives et dissuasives afin de permettre aux syndicats dont la représentation est inférieure à 10 pour cent des travailleurs de négocier une convention collective au nom de leurs membres; d'abroger les dispositions permettant aux conseils de travailleurs de conclure des accords collectivement négociés lorsqu'il y a des syndicats sur le lieu de travail; d'élargir la portée de la négociation au-delà des droits découlant de la relation d'emploi, car il devrait incomber aux parties concernées de décider des objets de négociation; d'abroger les dispositions qui permettent aux employeurs de pouvoir unilatéralement modifier, annuler ou étendre le champ d'application et la teneur des conventions collectives; d'abroger les dispositions de la loi C de 2020 et les décrets gouvernementaux nos 528/2020 et 530/2020; et de garantir des protections adéquates, dans la loi, contre les actes de discrimination antisyndicale ainsi que de prévoir des sanctions efficaces et dissuasives.

Nous prions également le gouvernement de fournir des informations sur la durée moyenne des procédures judiciaires et des procédures devant l'ETA s'agissant de discrimination antisyndicale, comme demandé par la commission d'experts.

En dernier lieu, nous demandons au gouvernement de garantir que les responsables syndicaux, les adhérents et les représentants élus jouissent d'une protection effective contre tous actes préjudiciables à leur égard, y compris le licenciement fondé sur leur statut ou leurs activités, et d'adopter une disposition prévoyant expressément des procédures de recours rapide associées à des sanctions efficaces et dissuasives.

Pour conclure, le gouvernement doit tout mettre en œuvre pour prendre les mesures nécessaires sans délai et se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de garantir que le droit et la pratique sont, en Hongrie, pleinement compatibles avec les dispositions de la convention.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des déclarations que le gouvernement a faites par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

La commission a regretté que le gouvernement n'ait pas soumis de rapport sur l'application de la convention à la commission d'experts.

La commission a noté avec préoccupation qu'il y existe d'importantes lacunes en matière de conformité avec la convention, en droit et dans la pratique, pour ce qui concerne la protection contre la discrimination antisyndicale, le champ de la négociation collective permise par la loi et l'ingérence dans la négociation collective libre et volontaire.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **revoir la législation du travail pertinente pour garantir que le seuil de représentativité pour la négociation des conventions collectives n'est pas fixé d'une manière qui empêche les travailleurs d'exercer leur droit de négociation collective;**
- **garantir que les dirigeants syndicaux, les membres des syndicats et les représentants élus jouissent d'une protection effective, en droit et dans la pratique, contre tout acte qui leur porterait préjudice, y compris le licenciement, fondé sur leur statut ou leurs activités;**
- **garantir, en droit et dans la pratique, la protection contre les actes de discrimination antisyndicale, assortie de sanctions effectives et dissuasives;**
- **garantir l'absence d'ingérence injustifiée dans la création, le fonctionnement et l'administration des syndicats; et**
- **fournir des informations sur la durée moyenne des procédures judiciaires et des procédures de l'Autorité de l'égalité de traitement dans les cas de discrimination antisyndicale.**

La commission invite le gouvernement à se prévaloir, sans délai, de l'assistance technique du BIT pour garantir le respect des dispositions de la convention, en droit et dans la pratique.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Îles Salomon (ratification: 2012)

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

Discussion par la commission

Le Président – Le premier cas, ce matin, se réfère à l'application de la convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, par les Îles Salomon. Nous devons informer la commission que le gouvernement des Îles Salomon était accrédité auprès de la Conférence, mais qu'il ne s'est pas inscrit. Le cas va donc être discuté en l'absence du gouvernement, le représentant des Îles Salomon ayant envoyé une lettre à cette commission. Je vais demander

à la représentante du Secrétaire général de partager avec les membres de la commission le contenu de cette lettre.

Représentante du Secrétaire général – Nous avons reçu un message du directeur principal du ministère du Commerce, de l'Industrie, du Travail et de l'Immigration des Îles Salomon il y a une heure et je vais vous le lire puisqu'il s'adresse à la commission dans son ensemble:

«Chers collègues,

J'ai le regret d'informer la commission que le gouvernement des Îles Salomon n'est pas en mesure de prendre la parole devant la commission aujourd'hui en raison de la période de congé de ces jours derniers qui a interrompu la préparation à cette importante session.

Néanmoins, nous avons pris note des commentaires de la commission d'experts et serons heureux de fournir, au cours de notre prochaine période de rapport, les informations qu'elle a demandées.

Nous espérons que la commission prendra note de notre volonté de comparaître et qu'elle comprendra notre situation.

Merci infiniment pour votre compréhension.»

Membres employeurs – Ce cas concerne l'application d'une convention fondamentale, la convention nº 182 dans les Îles Salomon. Il faut préciser que c'est la première fois que la commission discute de l'application de cette convention, ratifiée par les Îles Salomon en 2012. La commission d'experts a émis une observation et une demande directe sur l'application de cette convention.

Nous regrettons que le gouvernement ne participe pas à cette discussion, dès lors qu'il est très important pour la commission de connaître les commentaires des gouvernements sur l'application des conventions, et nous sommes désolés que cette absence soit le résultat de festivités. Cependant, nous apprécions que des informations permettant de clarifier certaines questions liées à l'application de cette convention aient été présentées.

Les observations de la commission d'experts soulignent des éléments très importants d'infractions à l'application de la convention par les Îles Salomon. Permettez-moi de les résumer en deux questions: en premier lieu, en relation avec l'article 3 *a)* qui «interdit toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés». La commission d'experts a noté que la loi nº 3 sur l'immigration de 2012 qualifie de crime la traite des mineurs de moins de 18 ans et la sanctionne par une amende ou une peine de prison.

Sur ce point en particulier, le gouvernement indique dans son rapport que la Division de l'immigration des Îles Salomon a relevé trois cas de traite d'enfants durant la période de janvier à mars 2020 et que ces cas se sont soldés par des acquittements. En outre, le gouvernement a indiqué qu'il existe des preuves de la vente et de la traite d'enfants, en particulier de la vente de filles, par leur père, a des travailleurs étrangers. De tels faits sont également rapportés et constatés avec une grande préoccupation par le Comité sur les droits de l'enfant.

L'Organisation internationale pour les migrations a par ailleurs souligné dans une étude sur les Îles Salomon publiée en 2019 de nombreux cas d'exploitation sexuelle et de traite dont sont victimes les enfants des communautés proches des camps de bûcherons. C'est pourquoi les employeurs appuient les demandes de la commission d'experts au gouvernement

d'adopter toutes les mesures nécessaires et urgentes visant à ce que les coupables d'infractions telles que la vente ou la traite d'enfants soient identifiés, poursuivis et sanctionnés. Nous demandons au gouvernement de fournir des informations détaillées sur le nombre d'enquêtes entreprises en la matière et sur leurs étapes procédurales.

En second lieu, les observations de la commission demandent des informations sur l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'enfants à des fins de prostitution. Nous prenons note des informations présentées par le gouvernement sur la modification du Code pénal en vue de protéger tous les enfants de moins de 18 ans de la prostitution, en conformité avec les commentaires de la commission d'experts.

L'article 141 (2) de la loi de 2016 (modifiée) (infractions sexuelles) prévoit que la personne qui recrute ou tente de recruter une autre personne pour proposer des services sexuels, que ce soit dans les Îles Salomon ou ailleurs, peut être punie d'une peine pouvant aller jusqu'à vingt années d'emprisonnement si la victime est âgée de moins de 15 ans, et jusqu'à quinze années d'emprisonnement dans tous les autres cas. Nous accueillons avec satisfaction cette modification de la loi pénale qui met la législation en conformité avec les dispositions de la convention.

C'est pour cela que les membres employeurs encouragent le gouvernement à continuer de travailler avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives et avec les organisations internationales de coopération pour le développement de la prévention contre l'utilisation et le recrutement d'enfants à des fins de prostitution.

De même, les membres employeurs encouragent le gouvernement à continuer de conférer un caractère prioritaire aux mesures visant la conscientisation sur le travail des enfants et la sensibilisation de la communauté, ainsi que le développement des compétences des inspecteurs du travail, des travailleurs sociaux, de la justice pénale et du secteur privé.

Par ailleurs, prenant en compte le rôle de l'éducation dans la prévention des pires formes de travail des enfants, les membres employeurs suggèrent au gouvernement d'intensifier ses efforts pour faciliter l'accès à l'éducation de base gratuite à tous les enfants afin d'assurer une augmentation du taux de scolarisation et de faire baisser le taux de décrochage scolaire.

Sur ce, je terminerai en disant qu'il aurait été de la plus haute importance d'entendre le gouvernement, et que nous restons attentifs aux déclarations des membres travailleurs.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs regrettent profondément l'absence du gouvernement de la discussion de son cas. Nous rappelons l'importance du mandat de la commission, qui est d'offrir un forum tripartite pour la discussion des questions en suspens relatives à l'application des conventions internationales du travail ratifiées. Le refus par un gouvernement de participer au travail de la commission constitue un obstacle de taille à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'OIT.

En ce qui concerne ce cas, nous notons que c'est la première fois que la commission a l'opportunité d'examiner l'application de la convention dans les Îles Salomon. Nous relevons que les Îles Salomon ont ratifié la convention en 2012 et que, après avoir fourni son premier rapport sur l'application de la convention en 2015, le gouvernement s'est abstenu d'envoyer des rapports réguliers jusqu'en 2021. À cet égard, les membres travailleurs souhaitent rappeler le caractère fondamental du dialogue qui doit être établi entre les États Membres et l'OIT, en particulier dans le respect scrupuleux des obligations de rapport relatives aux normes.

S'agissant des mesures prises par le gouvernement pour combattre les pires formes de travail des enfants, y compris la vente et le trafic d'enfants à des fins d'exploitation sexuelle, les membres travailleurs prennent note de l'adoption en 2016 d'amendements à la loi portant

sur les infractions sexuelles et leurs sanctions, lesquels, en liaison avec la loi nº 3 sur l'immigration de 2012, ont mis la législation nationale en conformité avec la convention, conformément aux recommandations de la commission d'experts.

La traite des personnes de moins de 18 ans, qu'elle soit interne ou transnationale, est désormais criminalisée et sanctionnée d'une peine de prison. L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'enfants de moins de 18 ans à des fins de prostitution ou de production de pornographie ou de spectacles pornographiques sont également sanctionnés par le Code pénal (amendement) (délits sexuels).

Tout en prenant note de ces développements positifs dans le domaine législatif, nous relevons avec préoccupation que, dans la pratique, la vente et la traite d'enfants sont une réalité indéniable, en particulier par les parents des filles au profit de travailleurs étrangers. Des enquêtes ont révélé que des enfants sont utilisés comme employés de boîtes de nuit, de motels et de casinos à Honiara, la capitale, ainsi que sur les navires de pêche commerciale étrangers aussi bien que locaux, et sont offerts aux clients pour des services sexuels dans le cadre de leur emploi. En outre, la plupart des chantiers forestiers du pays sont des lieux vers lesquels des enfants sont l'objet de trafic dans un but d'exploitation sexuelle. Des études conduites par des organisations non gouvernementales estiment que chaque camp compte à cet effet environ 6 à 12 filles âgées de 11 à 16 ans. L'exploitation sexuelle de ces filles est souvent tolérée dès lors que les bûcherons étrangers fournissent une aide financière à leurs familles.

À cet égard, nous notons que les opérations de contrôle en matière de travail des enfants sont confiées aux forces de police des Îles Salomon, aux inspecteurs du travail et au groupe transnational de lutte contre la criminalité, tandis qu'un Bureau central national INTERPOL a été créé en 2017 dans la capitale pour soutenir les agences nationales chargées de la mise en vigueur de la législation.

Nous déplorons toutefois l'absence d'informations sur les activités de prévention, d'inspection, d'investigations et de poursuites. S'agissant des enquêtes réalisées et des sanctions imposées, nous prenons note que, selon l'observation de la commission d'experts, les trois cas de trafic d'enfants rapportés pour la période de janvier à mars 2020 ont abouti à des acquittements.

Les membres travailleurs rappellent que l'article 1 de la convention exige que des mesures soient adoptées pour assurer non seulement dans la loi l'interdiction des pires formes de travail des enfants mais également leur élimination dans la pratique. Des mécanismes de contrôle sont indispensables pour la traduction effective dans la pratique de la législation pertinente et, pour faire écho à l'appel de la commission d'experts dans son observation générale de 2012 sur les conventions fondamentales, des mesures doivent être adoptées pour porter à l'attention des autorités judiciaires et administratives les cas des pires formes de travail des enfants et pour inciter ces autorités à appliquer les sanctions prévues par la législation.

À cet effet, nous appelons le gouvernement à renforcer les pouvoirs des fonctionnaires chargés de l'application de la législation et des systèmes d'inspection du travail chargés de la lutte contre les pires formes de travail des enfants. Cela implique d'assurer que des ressources humaines et matérielles suffisantes soient allouées à ces institutions pour l'accomplissement de ce mandat et que la coopération entre ces dernières soit promue et facilitée.

Les membres travailleurs saluent les efforts déployés par le gouvernement pour accroître les taux de scolarisation, d'assiduité et de réussite dans les établissements d'éducation primaire et du cycle secondaire, en particulier à travers le Cadre stratégique de l'éducation 2016-2030. Nous prenons note toutefois des préoccupations exprimées par les organes de

supervision des Nations Unies quant à la disparité de l'accès à l'éducation entre les régions urbaines et les régions éloignées. Les membres travailleurs soulignent la nécessité d'assurer l'accès à une éducation de base gratuite afin de prévenir l'enrôlement d'enfants dans les pires formes de travail des enfants et de contribuer à la réinsertion et à la réintégration sociale des enfants soustraits à ces pires formes.

Les membres travailleurs relèvent les lacunes persistantes de la législation, notamment l'absence de disposition, dans la législation pénale nationale, interdisant l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un mineur de moins de 18 ans pour la production et le trafic de stupéfiants; ainsi que l'absence d'une liste des types de travaux dangereux interdits pour les enfants de moins de 18 ans.

À cet égard, nous notons que le Comité sur les droits de l'enfant avait demandé au gouvernement, dans ses observations de 2018, de prendre les mesures nécessaires visant à assurer qu'aucun enfant âgé de moins de 18 ans ne soit engagé dans un travail dangereux, y compris dans les industries agricoles, d'exploitation forestière, de tourisme et de pêche. Nous notons également que le gouvernement s'est engagé, avec l'assistance technique du BIT, dans le processus d'établissement d'une telle liste. Nous appelons le gouvernement à adopter sans délai une législation pénale interdisant l'utilisation ou l'offre d'un enfant âgé de moins de 18 ans pour la production et le trafic de stupéfiants et de finaliser, en consultation avec les partenaires sociaux, la liste des travaux dangereux interdits pour les enfants de moins de 18 ans.

Enfin, nous encourageons fortement le gouvernement à intensifier ses efforts pour collecter et analyser des données statistiques sur les pires formes de travail des enfants, y compris leur nature, leur étendue et les tendances, le nombre d'enfants protégés, la nature des infractions constatées, les enquêtes engagées, les poursuites pénales, les inculpations et les sanctions imposées.

Membre travailleur, Îles Salomon – La commission d'experts a, à juste titre, soulevé la question des pires formes de travail des enfants sévissant dans les Îles Salomon. La question de la traite des êtres humains et du trafic sexuel des enfants dans les Îles Salomon est une réalité patente dont nous avons rapporté des cas.

Malheureusement, nous n'avons jusqu'ici que quatre cas rapportés. Tous ces cas se sont produits dans le secteur de l'industrie forestière. On peut affirmer que de tels cas peuvent exister dans tous les autres secteurs dans les Îles Salomon, mais qu'ils ne font toujours pas l'objet de rapports.

En ce qui concerne les cas relevés, un seul a été présenté à la justice, sans suite. Nous connaissons des cas où des compagnies d'industrie forestière versent des indemnités aux parents d'enfants abusés; en outre, nous avons fait des rapports sur des cas confiés à des juristes, mais jusqu'ici aucune poursuite n'a été engagée et nous avons porté des cas à la connaissance de la police afin qu'ils soient traités en conformité avec le Code pénal, sans qu'aucun résultat positif ne soit atteint.

À présent, ces cas sont connus du syndicat des travailleurs dont je suis le président, parce que nous représentons les travailleurs du secteur privé des Îles Salomon et que nos membres, à travers tout le pays, nous ont rapporté ces cas dont nous avons saisi non seulement la police, mais également des autorités compétentes. Malheureusement, aucun de ces cas n'a fait l'objet de poursuites, leurs auteurs n'ayant été ni inculpés ni punis. Aucun de ces cas n'a été présenté devant un tribunal de grande instance. La loi sur l'immigration, de même que le Code pénal, traitent désormais de la matière. J'espère que des mesures seront immédiatement prises pour le réexamen de ces cas.

L'autre législation pertinente est la loi sur la protection de la famille, dont la couverture est assez générale, traitant de la violence domestique et des délits sexuels. La loi sur l'immigration, qui traite en particulier de la traite des êtres humains est très imprécise et rend difficile l'administration de la preuve des éléments de l'infraction. C'est pourquoi, le procureur, dans un des cas rapportés, a dû se référer au Code pénal pour trouver une disposition pertinente, limitée aux seules infractions sexuelles portant sur la débauche, les relations sexuelles et le viol des mineurs.

En conclusion, sur la base de nos constatations et observations, nous notons que le gouvernement n'est pas assez sérieusement engagé à apporter des améliorations à cette situation. Il n'existe pas de législation précise relative à la protection des enfants, alors qu'il devrait y en avoir une. Il y a une insuffisance de mécanismes de contrôle et de police. Seuls des actes commis dans le secteur de l'industrie forestière ont été signalés, alors que de tels cas peuvent se produire dans les autres secteurs.

Il y a aussi un manque de sensibilisation: presque 80-90 pour cent de la population ignore le contenu de la législation des Îles Salomon et des droits qu'elle consacre. En conséquence, de nombreux cas peuvent être restés dans l'ombre.

De notre point de vue, il y a un besoin urgent de revoir l'actuelle législation pertinente. Il est également nécessaire que soit formulée une législation visant spécialement la protection des enfants. En outre, il faut instituer un organe de contrôle chargé de faire directement rapport au Conseil consultatif du travail sur les questions relatives en particulier à ce domaine.

Des programmes de sensibilisation devraient également être mis en œuvre par les partenaires intéressés. Nous avons discuté de ces questions avec des membres de l'institution judiciaire qui partagent notre point de vue.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de **l'Union européenne (UE) et de ses États membres**. L'**Albanie**, pays candidat, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail et la lutte contre le travail des enfants, en particulier sous ses pires formes.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris la mise en œuvre de la convention. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application et de la mise en œuvre des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales, en particulier.

Comme indiqué dans l'Appel à l'action de Durban récemment adopté, la convention, universellement ratifiée, exige des États Membres de l'OIT qu'ils prennent des mesures pour éliminer d'urgence les pires formes de travail des enfants. Nous rappelons l'importance d'intensifier les efforts à cet égard et soulignons notre engagement ferme en ce sens.

En tant que signataires de l'Accord de Cotonou, l'UE et les Îles Salomon ont engagé un dialogue politique global, équilibré et approfondi, couvrant les droits de l'homme, les droits du travail et la lutte contre le travail des enfants, comme condition préalable au développement durable, à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté. Les Îles Salomon et l'UE coopèrent également par le biais de l'accord de partenariat économique appliqué depuis mai

2020, qui engage les parties à soutenir les droits sociaux. Les Îles Salomon sont également bénéficiaires du programme «Tout sauf les armes» de l'UE pour les pays les moins avancés.

Nous rappelons notre grande préoccupation sur les rapports faisant état de la vente et de la traite d'enfants, en particulier de filles, par leurs parents à des travailleurs étrangers, principalement dans les communautés proches de sites d'exploitation forestière, à des fins sexuelles.

Bien que ces violations sérieuses de la convention persistent et devraient être traitées, nous saluons la modification apportée au Code pénal en 2016 sur les infractions sexuelles, qui, conformément aux commentaires précédents de la commission d'experts, a été modifié pour protéger tous les enfants (filles et garçons) de moins de 18 ans de la prostitution et a établi des peines d'emprisonnement plus sévères pour les personnes se livrant à la traite interne des personnes lorsque la victime est un enfant.

Ces amendements juridiques étant désormais en place, nous réitérons l'appel de la commission d'experts à prendre les mesures nécessaires pour garantir que des enquêtes et des poursuites approfondies sont menées et que des sanctions suffisamment dissuasives sont imposées dans la pratique afin d'éliminer les pires formes de travail des enfants.

Nous notons avec une grande inquiétude que, malgré divers rapports sur la persistance généralisée de la traite et de la vente d'enfants à des fins de prostitution et d'abus sexuels, le gouvernement indique dans son rapport que la Division de l'immigration des Îles Salomon n'a signalé que trois cas de traite d'enfants au cours de la période allant de janvier à mars 2020, qui se sont tous soldés par des acquittements.

Nous exhortons le gouvernement à continuer de fournir des informations sur l'application dans la pratique des sections pertinentes du Code pénal et de la loi nº 3 de 2012 sur l'immigration, en particulier sur le nombre d'enquêtes, de poursuites, la nature des infractions, les condamnations et les sanctions imposées aux contrevenants, y compris des informations sur le nombre d'acquittements.

L'UE et ses États membres sont pleinement déterminés à travailler aux côtés des Îles Salomon. Nous poursuivrons notre engagement en faveur des enfants du pays. Nous attendons avec impatience de poursuivre les efforts conjoints avec le gouvernement et l'OIT pour mettre fin à cette pratique de la maltraitance des enfants, notamment en mettant effectivement en œuvre la législation disponible.

Membre employeuse, Argentine – Les employeurs argentins remercient les précédents orateurs pour leurs vues sur le cas et déplorent l'absence du gouvernement à cette session.

Nous avons reçu les informations relatives à la mise en œuvre de l'article 77 de la loi nº 3 sur l'immigration de 2012. Nous regrettons toutefois que, même si dans son rapport relatif à la convention (nº 138) sur l'âge minimum, 1973, le gouvernement a indiqué être en possession de preuves concernant la vente et la traite d'enfants, perpétrées par leurs parents au profit d'étrangers, il n'a pas fourni d'informations sur les condamnations ou les peines imposées en vertu de la norme susvisée ou de l'article 145 du Code pénal relatif aux délits sexuels.

En conséquence, nous demandons à nouveau au gouvernement d'adopter les mesures nécessaires visant à garantir que des enquêtes soient menées et que des procès aient lieu, que des sanctions suffisamment dissuasives soient appliquées aux personnes qui se livrent à la vente ou à la traite d'enfants et que des informations sur l'issue des procès soient fournies.

En second lieu, s'agissant du recrutement ou de l'offre d'enfants à des fins de prostitution, nous exprimons également notre satisfaction en ce qui concerne la modification du Code pénal

en vue de protéger de la prostitution tous les enfants de moins de 18 ans, lorsque le recrutement ou la tentative de recrutement est perpétrée dans les Îles Salomon, sans considération du lieu de leur exploitation.

Enfin, tout en encourageant le gouvernement à continuer de fournir des informations sur l'application et la pratique des dispositions législatives modifiées, nous voulons mettre en évidence l'importance de coordonner des actions complémentaires visant à impacter les conditions socioculturelles, les facteurs de risque et les problèmes structurels qui mènent au travail des enfants en général et aux pires formes de travail des enfants en particulier.

Afin de concevoir des politiques qui coordonnent efficacement les ressources disponibles et de favoriser le développement économique de la région ainsi que la création d'emplois productifs et de qualité pour les adultes du pays et comme l'ont fait les membres employeurs, nous encourageons le gouvernement à œuvrer pour responsabiliser les acteurs sociaux et les impliquer activement dans la conception des politiques publiques en tirant profit de l'assistance technique du BIT pour l'élaboration de stratégies efficaces d'élimination des pires formes de travail des enfants dans le pays.

Membre travailleuse, Australie – Des trafiquants soumettent des enfants des Îles Salomon au trafic sexuel et au travail forcé, en particulier près des camps de bûcherons étrangers, sur les navires de pêche commerciale, ainsi que dans les hôtels et les établissements de divertissement.

La loi sur l'immigration de 2012 ainsi que le Code pénal qualifient de crimes le trafic sexuel d'enfants et la traite de travailleurs. L'article 77 de la loi sur l'immigration contient des dispositions sur les infractions liées à la traite des enfants et prévoit des peines d'amende et/ou d'emprisonnement pour une durée n'excédant pas dix ans.

Le rapport de la commission d'experts note que la Division de l'immigration des Îles Salomon n'a signalé que trois cas de traite d'enfants au cours de la période allant de janvier à mars 2020, ces cas s'étant soldés par des acquittements. Cela contraste avec les observations finales du Comité des droits de l'enfant des Nations Unies de 2018, qui exprime de vives inquiétudes concernant la vente d'enfants à des travailleurs étrangers dans le secteur des ressources naturelles, et avec l'Étude de cas de 2019 de l'Organisation internationale pour les migrations, qui met en évidence le nombre élevé de cas d'exploitation et de trafic sexuels impliquant des enfants dans les communautés proches des chantiers forestiers.

Le rapport entre le nombre de cas et l'absence de condamnations indique clairement que le gouvernement doit résoudre un certain nombre de problèmes afin de respecter ses obligations en vertu de la convention.

D'une part, l'article 77 de la loi sur l'immigration est trop imprécis et les peines ne sont pas adaptées à la gravité du crime. Une amende en lieu et place d'une peine d'emprisonnement n'est pas proportionnée au regard des peines prescrites pour d'autres infractions graves – le gouvernement devrait veiller à ce que les peines soient suffisamment dissuasives et proportionnelles à la gravité de l'infraction.

D'autre part, il y a une insuffisance de surveillance et de mise en œuvre. Nous notons la demande directe de la commission d'experts de fournir des informations sur les activités des forces de police, de l'Unité des crimes transnationaux et des autres organes chargés du contrôle des crimes liés à la traite des enfants, y compris sur les mesures visant à renforcer leurs capacités.

Il n'existe pas de mécanisme de suivi et le gouvernement n'a pas initié ou organisé de formation pour la mise en œuvre de la législation contre la traite. Le gouvernement devrait mettre en œuvre des mesures comprenant les ressources supplémentaires, l'engagement, la coordination, la formation et la sensibilisation, visant à permettre aux agences gouvernementales d'enquêter et de sanctionner la traite des enfants. Il devrait instituer un conseil de surveillance chargé de faire rapport de ses activités au Conseil consultatif du travail.

Rappelant l'article 7 de la convention, nous appelons le gouvernement à mettre en œuvre des mesures efficaces assorties de délais pour éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris la traite sexuelle des enfants. Cela devrait inclure des enquêtes approfondies et des poursuites contre les personnes qui se livrent à la vente et à la traite d'enfants; la garantie de l'accès à une éducation de base gratuite; et l'application dans la pratique de sanctions suffisamment dissuasives, en rapport avec la gravité du crime.

Membre gouvernementale, Suisse – Nous regrettons le fait que le gouvernement ne soit pas présent. L'éradication des pires formes de travail des enfants, à laquelle participe la convention, est le principe universellement applicable à tous les enfants de moins de 18 ans et constitue l'un des objectifs les plus importants de l'OIT. La Suisse attribue une très grande importance à cette convention fondamentale.

Elle salue donc le fait que, par l'amendement du Code pénal en 2016, le gouvernement a légalement comblé des lacunes importantes afin de protéger tous les enfants, filles et garçons, de moins de 18 ans, de la prostitution. Par l'amendement au Code pénal, le gouvernement a déployé des efforts pour mettre en œuvre les normes internationales du travail et respecter le système de contrôle et les recommandations de la commission d'experts.

La Suisse encourage le gouvernement à continuer de tout mettre en œuvre, sur le plan législatif et avant tout dans la pratique, pour lutter contre le travail des enfants, la traite et l'exploitation sexuelle des enfants. La lutte contre la prostitution des enfants doit être la plus intense possible, pour tous les pays. Cette lutte nécessite, outre le cadre légal approprié, des enquêtes, des poursuites et des sanctions dissuasives. Nous encourageons enfin le gouvernement à continuer à intensifier ses efforts et à s'attaquer également aux origines qui poussent les parents à vendre leurs enfants à des travailleurs étrangers.

Membre travailleuse, Canada – Les travailleurs des Philippines soutiennent cette déclaration. Avec l'adoption en 2016 de la modification des dispositions du Code pénal sur les infractions sexuelles, le gouvernement a mis en conformité sa législation nationale avec les normes internationales en matière de protection des enfants contre l'exploitation, la prostitution et la traite à des fins sexuelles. Cependant, d'importantes lacunes persistent dans la législation, maintenant les enfants vulnérables face au risque d'exploitation sexuelle. Par exemple, bien que la législation actuelle couvre de manière exhaustive les infractions liées à la traite des enfants, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays, il n'existe pas de disposition particulière interdisant de manière explicite la vente d'enfants.

La commission d'experts a noté l'absence dans la législation pénale nationale de dispositions interdisant l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'enfant de moins de 18 ans, pour la production et le trafic de stupéfiants. La traite des êtres humains aux Îles Salomon est particulièrement fréquente dans les chantiers forestiers, où les enfants sont victimes de trafic domestique pour le travail et à des fins sexuelles. Un rapport de Save the Children a estimé que chaque camp comptait jusqu'à 12 enfants âgés de 11 à 16 ans. Ces enfants deviennent souvent des «house girls», ce qui est synonyme d'épouses. L'exploitation sexuelle de ces filles est souvent tolérée parce que les bûcherons versent une compensation financière aux familles qui vivent dans la pauvreté.

Le rapport du département d'État des États-Unis d'Amérique de 2021 sur la traite des personnes a noté en particulier que la Division du travail des Îles Salomon n'avait pas procédé à des activités systématiques de contrôle et d'inspection sur les chantiers forestiers pendant la période couverte par le rapport. Les inspections sont essentielles pour identifier, enquêter et poursuivre pénalement les cas de travail forcé et d'exploitation sexuelle des enfants dans l'industrie forestière.

Le gouvernement devrait également procéder à une évaluation nationale de tous types d'exploitation sexuelle des enfants pour élaborer des politiques et des stratégies fondées sur des données fiables. Il doit progresser également dans l'élaboration d'une liste des types de travaux dangereux interdits pour les enfants de moins de 18 ans. Le travail dangereux, ou qui relève de l'exploitation telle que définie dans la loi de 2016 sur la protection de l'enfance et de la famille, inclut tout travail inapproprié au regard de l'âge de l'enfant, dangereux pour la santé physique ou mentale de l'enfant ou qui entrave son éducation et son développement moral.

Ces mesures contribueront à fournir les protections nécessaires pour lutter contre le travail forcé des enfants et l'exploitation sexuelle associée à cette industrie.

Membres employeurs – Nous avons écouté attentivement et pris note des interventions de tous les orateurs. Je remercie en particulier les travailleurs et les employeurs pour leurs interventions.

Nous tenons à souligner que, pour atteindre l'objectif 8.7 de développement durable afin d'éliminer le travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025, tous les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et le BIT doivent œuvrer de manière coordonnée à travers le renforcement du dialogue social.

Récemment, dans le cadre de la V^{e} Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants, qui s'est déroulée à Durban, Afrique du Sud, il a été souligné que la pandémie due au COVID-19, les conflits armés, les crises humanitaires et environnementales menacent d'annuler les progrès réalisés dans la lutte contre le travail des enfants.

L'appel à l'action de Durban comporte des engagements dans six domaines différents: le premier, faire de l'emploi productif et du travail décent une réalité pour les adultes et les jeunes au-dessus de l'âge minimum d'admission au travail, avec l'intensification par l'ensemble des parties prenantes d'efforts visant à éliminer le travail des enfants, en priorité ses pires formes; le deuxième, mettre fin au travail des enfants dans tous les secteurs; le troisième, renforcer la prévention et l'élimination du travail des enfants, notamment de ses pires formes: le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains, ainsi que la protection des survivants par des réponses politiques et programmatiques; le quatrième, traduire dans la pratique le droit des enfants à l'éducation et assurer l'accès universel à une éducation et à une formation gratuites, obligatoires, de qualité, équitables et inclusives; le cinquième, permettre un accès universel à la protection sociale, financièrement durable; et le sixième, accroître au niveau international le financement et la coopération aux fins de l'élimination du travail des enfants et du travail forcé.

C'est pourquoi les membres employeurs lancent un appel urgent à concentrer tous les efforts sur la prévention et l'élimination du travail des enfants avec un accent particulier sur l'éradication de ses pires formes.

Tenant compte de la compétence remarquable du Bureau de l'OIT à développer des programmes dans les pays où sévit le travail des enfants, nous encourageons le gouvernement à demander de toute urgence l'assistance technique du BIT pour un renforcement des capacités des mandants tripartites. Il est également nécessaire de se concentrer sur la mise en

œuvre de stratégies efficaces visant l'éradication des pires formes de travail des enfants, après consultation pertinente et efficace avec les partenaires sociaux. Nous appelons également la communauté internationale à se mobiliser pour parvenir à l'éradication du travail des enfants dans les Îles Salomon.

Enfin, nous encourageons vivement le gouvernement à s'engager sans attendre à trouver des solutions en droit et en pratique propres à contrer ce fléau.

D'abord, il faut structurer les instances chargées des enquêtes et des poursuites judiciaires pour leur permettre d'identifier et de condamner les coupables. Les stratégies doivent être conçues de manière à fournir aux communautés et aux familles des informations utiles à la protection des enfants et à sensibiliser tous les habitants du pays à cet énorme problème.

Il faut que les informations sur les mécanismes de dénonciation de ce fléau soient largement divulguées. Il est également nécessaire de renforcer le système éducatif afin de généraliser l'instruction aux enfants des Îles Salomon. De même il est important de garantir le développement dans un environnement propice à la création d'entreprises durables susceptibles de générer des emplois de qualité pour les parents et les membres des familles des enfants.

Membres travailleurs – Réitérant l'expression de notre profond regret devant le refus du gouvernement de participer aux travaux de la commission, nous rappelons que le refus d'un gouvernement de participer aux travaux de la commission constitue un obstacle de taille à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'OIT.

Nous prenons note des mesures prises par le gouvernement pour mettre sa législation nationale en conformité avec la convention, en réponse aux recommandations de la commission d'experts. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts et à adopter une législation pénale interdisant l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant de moins de 18 ans pour la production et le trafic de stupéfiants. Nous encourageons en outre le gouvernement à adopter, sans délai et en concertation avec les partenaires sociaux, une liste des travaux dangereux interdits pour les enfants de moins de 18 ans.

En dépit des évolutions législatives positives évoquées, nous demeurons préoccupés par la persistance des pires formes de travail des enfants, y compris la vente et la traite des enfants, notamment des filles, à des fins d'exploitation sexuelle. Nous exhortons le gouvernement à prendre des mesures concrètes pour prévenir, interdire et éliminer ces pires formes de travail des enfants, notamment:

- en renforçant la capacité des forces de l'ordre et de l'inspection du travail;
- en favorisant leur coopération effective;
- en veillant à ce que les cas de pires formes de travail des enfants fassent l'objet d'enquêtes, de poursuites pénales et de sanctions; et
- en garantissant l'accès à l'éducation de base gratuite à tous les enfants du primaire et du secondaire, en particulier aux enfants issus de familles pauvres et défavorisées, ainsi qu'aux enfants vivant dans les zones reculées.

Nous encourageons également le gouvernement à adopter une législation spécifique sur la protection de l'enfance et à mener des activités de sensibilisation du public à l'identification des pires formes de travail des enfants et aux moyens de les signaler aux autorités.

Enfin, nous encourageons le gouvernement à intensifier ses efforts visant à la collecte et à l'analyse des données statistiques sur les pires formes de travail des enfants, y compris leur

nature, leur étendue et leur évolution, le nombre d'enfants protégés, la nature des infractions signalées, les enquêtes, les poursuites pénales, les inculpations et les sanctions prononcées.

Nous invitons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Conclusions de la commission

La commission a profondément regretté que le gouvernement ait refusé de participer à ses travaux et rappelé que le refus d'un gouvernement de participer aux travaux de la commission, alors qu'il est accrédité à la Conférence internationale du Travail, constitue un obstacle majeur à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'OIT.

Dans ces circonstances, et comme prévu au paragraphe 34 du document D.1 concernant les modalités de travail adoptées par la commission, celle-ci a examiné le cas quant au fond en l'absence du gouvernement.

La commission a pris note avec satisfaction des mesures prises par le gouvernement pour mettre sa législation nationale en conformité avec la convention. Malgré ces faits nouveaux positifs en matière législative, la commission s'est dite profondément préoccupée par la persistance des pires formes de travail des enfants, notamment la vente et la traite d'enfants, en particulier les filles, à des fins d'exploitation sexuelle.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux:

- **d'adopter sans délai une législation interdisant l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant de moins de 18 ans pour la production et/ou le trafic de stupéfiants;**
- **d'adopter sans délai, en consultation avec les partenaires sociaux, une liste des types de travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans;**
- **de renforcer la capacité des autorités de police et de l'inspection du travail à combattre les pires formes de travail des enfants et de promouvoir leur coopération efficace;**
- **de garantir que les cas de pires formes de travail des enfants font dûment l'objet d'enquêtes, de poursuites et de sanctions;**
- **de garantir l'accès à une éducation de base gratuite à tous les enfants, en particulier les enfants de familles pauvres et défavorisées, ainsi que les enfants qui vivent dans des zones reculées; et**
- **de collecter et d'analyser des données statistiques sur les situations de pires formes de travail des enfants, y compris la nature et l'étendue de ces situations, le nombre d'enfants concernés, les procédures de réintégration, la nature des infractions signalées et ayant fait l'objet de poursuites, et les sanctions imposées.**

La commission prie instamment le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Iraq (ratification: 1962)

Convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Informations écrites communiquées par le gouvernement

La commission prie le gouvernement d'indiquer de quelle manière il veille à ce qu'il soit donné effet à la convention à l'égard des fonctionnaires publics.

Un avant-projet de loi sur l'organisation syndicale a été préparé et examiné par le Conseil d'État. Le conseil a renvoyé le projet pour discussion par les parties concernées, et un dialogue a été établi avec l'Organisation internationale du Travail pour la préparation d'une version préliminaire du projet afin de le rendre conforme aux conventions internationales pertinentes et que ce texte consolidé soit ainsi doté de la force de loi. Sous la supervision de l'Organisation internationale du travail, le ministère a organisé un atelier sur la loi auquel ont participé tous les représentants des syndicats iraquiens, afin de parvenir à une version définitive de l'avant-projet de loi et faire en sorte qu'il remplisse sa fonction juridique.

Le gouvernement prie le Bureau de fournir une assistance technique pour la préparation de la loi, le renforcement des capacités syndicales et la mise en œuvre des conventions relatives à la liberté syndicale.

En conséquence, la commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les sanctions effectivement appliquées aux cas de discrimination antisyndicale sont suffisamment dissuasives. La commission prie à cet égard le gouvernement de fournir des informations sur les sanctions imposées dans la pratique.

Les sanctions imposées dans la pratique correspondent aux sanctions prévues par le Code du travail, y compris celles mentionnées à l'article 11, paragraphe 2; aucune possibilité de dérogation aux dispositions du Code du travail n'est prévue. Compte tenu de l'amendement existant au Code du travail (qui est en cours de discussion), la question des sanctions sera examinée avec les partenaires sociaux.

La commission prie le gouvernement de fournir des précisions sur la réparation qui peut être imposée par le tribunal du travail dans de tels cas, en indiquant notamment si ce tribunal est habilité à réintégrer dans leur emploi les travailleurs licenciés.

Le Code du travail donne aux travailleurs le droit de faire appel d'une décision de licenciement devant le comité de licenciement établi conformément à l'instruction nº 4 de 2017.

Ils peuvent également faire appel de la décision de licenciement devant les tribunaux dans un délai de trente jours après avoir été informés de la cessation de leurs fonctions, conformément aux dispositions de l'article 46, paragraphe 1, du Code du travail.

Le travailleur est réputé avoir renoncé à son droit de recours s'il ne le présente pas dans ce délai. En choisissant l'une de ces voies de recours, il perd son droit à exercer l'autre voie.

La décision du comité de licenciement peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal du travail dans un délai de trente jours après que le travailleur a été informé de la décision.

Si le comité ou le tribunal constate que le licenciement du travailleur est contraire aux conditions de résiliation du contrat de travail telles que spécifiées à l'article 43 du Code du travail, ils peuvent ordonner la réintégration du travailleur ou la restitution de tous les salaires qui lui sont dus depuis la résiliation du contrat de travail.

La commission prie le gouvernement de communiquer des informations concernant la durée de la procédure pour traiter les plaintes contre les actes de discrimination antisyndicale et son application dans la pratique.

Le délai de traitement d'une plainte déposée par un travailleur concernant des conflits du travail sur des droits existants est conforme à l'application des dispositions du Code du travail, qui est de trente jours après le dépôt de la plainte, conformément à l'article 157, paragraphe 4.

Si la plainte concerne un conflit collectif sur des intérêts futurs, le délai prévu pour la résolution du conflit est de quarante-huit heures maximum à compter de la date de réception de la demande, au cours duquel un rendez-vous pour entendre l'affaire doit être fixé.

Le délai prévu pour régler le différend est de sept jours à compter de l'expiration de la période de quarante-huit heures, conformément aux dispositions de l'article 161, paragraphes 3 et 4, concernant le règlement des différends.

Dans toutes les situations susmentionnées, les cas impliquant des questions liées au travail sont considérés comme nécessitant des mesures urgentes, conformément à l'article 166(iii).

Trois lignes d'assistance téléphonique ont également été ouvertes pour recevoir les plaintes des travailleurs et les transmettre à l'inspection du travail, qui les traite en urgence et s'efforce de résoudre tout problème à l'amiable avant de recourir aux tribunaux compétents. Les permanences téléphoniques se sont avérées efficaces à cet égard.

La commission prie le gouvernement d'indiquer s'il existe d'autres lois ou règlements qui interdisent expressément les actes d'ingérence et prévoient des procédures rapides et des sanctions suffisamment décisives contre de tels actes, y compris des sanctions relatives à la création d'organisations de travailleurs ou d'employeurs et à la protection adéquate contre tout acte d'ingérence.

L'article 22(III) de la Constitution de 2005 de la République d'Iraq dispose que: «L'État garantit le droit de constituer des syndicats et des associations professionnelles et de s'y affilier, et ce droit est réglementé par la loi.»

Il est également indiqué dans les dispositions de l'article 42, paragraphe 1 k), du Code du travail que l'éventail des droits accordés aux travailleurs comprend «la liberté de constituer des syndicats et de s'y affilier».

En ce qui concerne les informations relatives aux mesures prises ou envisagées pour promouvoir la négociation collective, le nombre de conventions collectives conclues et en vigueur dans le pays, ainsi que les secteurs concernés et le nombre de travailleurs couverts par ces conventions, il existe une partie spécifique du Code du travail (à savoir le chapitre 15) qui régit tout ce qui a trait aux conventions et négociations collectives. Ce chapitre définit toutes les mesures permettant de conclure des conventions collectives du travail ou d'engager des négociations collectives sans ingérence d'aucune partie (voir les articles 146 à 156 du code), bien qu'il faille noter qu'à ce jour aucune convention collective n'a été conclue ou n'est en vigueur dans l'État.

Recommandations: l'Iraq doit renforcer, de manière urgente, les capacités syndicales et promouvoir la mise en œuvre des conventions relatives à la liberté syndicale.

Discussion par la commission

Interprétation de l'arabe: **Représentant gouvernemental** – Le gouvernement a pris note des observations de la commission d'experts et m'a chargé d'ajouter ce qui suit. L'Iraq a ratifié 68 conventions, y compris les huit conventions fondamentales. Il a ratifié la convention nº 98 en 1962 et continue de dialoguer et de collaborer avec la commission d'experts, le bureau de Bagdad, le bureau régional à Beyrouth et le BIT à Genève afin de parvenir à appliquer ces conventions de façon optimale. Nous sommes donc extrêmement surpris que l'Iraq ait été inscrit sur la liste restreinte.

Depuis 2003, des réformes majeures ont été engagées dans le pays et, en 2005, une nouvelle Constitution a été adoptée. Fondée sur le principe de la liberté et de l'égalité de traitement de tous les citoyens sans distinction, cette constitution garantit le droit syndical sous toutes ses formes. En outre, des initiatives importantes ont été prises pour protéger la liberté d'expression, une loi sur les partis politiques a été promulguée et, tous les quatre ans, les citoyens iraquiens sont appelés aux urnes pour élire les membres du Parlement, afin que ceux-ci élisent à leur tour les membres de l'exécutif.

À la suite de ces réformes, l'Iraq a été en proie à des difficultés majeures et a été la cible d'attaques terroristes aveugles. Cependant, en dépit de tous ces problèmes, il a réalisé des progrès considérables afin de se doter de nouvelles lois conformes à la Constitution et à l'esprit de la nouvelle ère dans laquelle est entré le pays. C'est dans ce contexte qu'a été adopté le Code du travail nº 37 de 2015, qui prévoit pour la première fois des dispositions concernant les organisations syndicales les plus représentatives et contient un chapitre entièrement consacré à la négociation collective et à la sécurité et la santé au travail, qui vise à protéger les droits des travailleurs conformément aux conventions de l'OIT. Adopté grâce à l'assistance continue du BIT, ce texte a permis à l'Iraq de ratifier en 2018 de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

La loi nº 52 de 1987 ayant un caractère général et ses dispositions n'étant pas conformes aux conventions nºs 87 et 98, le ministère du Travail et des Affaires sociales a demandé la création par décret administratif d'une commission chargée d'élaborer un nouveau projet de loi. En 2018, le décret nº 18 portant création de cet organe a été adopté. La commission qui a été mise en place en application de ce décret a été placée sous ma présidence et est composée de syndicats, parmi lesquels figurent ceux qui ont soumis le présent cas au BIT. Il convient toutefois de rappeler qu'avant d'être définitivement adopté, tout projet de loi doit passer par différentes étapes compte tenu du principe de la séparation des pouvoirs. Ainsi, des travaux ont été menés en amont et un projet de loi sur les organisations syndicales de travailleurs et d'employés a été élaboré.

En outre, le ministère a adopté une nouvelle approche dans ce contexte. Il a gardé ses distances avec tous les syndicats concernés en attendant la promulgation de la nouvelle loi.

En ce qui concerne la demande de la commission engageant le gouvernement à prendre les mesures nécessaires afin que les sanctions effectivement appliquées dans les cas de discrimination antisyndicale soient suffisamment dissuasives, nous tenons à préciser que les sanctions imposées sont conformes à la loi qui a été adoptée, en particulier son article 11, paragraphe 2. En outre, je me dois évidemment de vous rappeler qu'une fois que le projet de nouvelle loi aura été soumis au Parlement, ledit article sera modifié en consultation avec les partenaires sociaux. La commission avait aussi demandé au gouvernement de fournir des précisions sur la réparation qui pouvait être imposée par le tribunal du travail dans ce type de cas, et d'indiquer notamment si celui-ci était habilité à réintégrer dans leur emploi les travailleurs licenciés.

Le Code du travail garantit le droit des travailleurs de contester une décision de licenciement devant le comité du licenciement créé en application de l'instruction nº 4 de 2017, ou devant un tribunal dans les trente jours à compter de la date à laquelle le travailleur s'est vu notifier son licenciement en application du paragraphe 1 de l'article 46 du Code du travail.

Le travailleur est réputé avoir renoncé à son droit de recours s'il ne l'a pas exercé avant l'expiration de ce délai et, si l'une des parties opte pour une voie de recours, l'autre voie de recours n'est plus disponible.

La décision du comité de licenciement peut être contestée devant le tribunal du travail dans les trente jours à compter de la date à laquelle elle a été notifiée au travailleur.

Si le comité ou le tribunal constate que le motif du licenciement du travailleur ne fait pas partie des motifs de résiliation du contrat de travail visés à l'article 43 du Code du travail, il ordonne la réintégration du travailleur dans ses fonctions ou le versement de tous les salaires qui lui sont dus à compter de la date de résiliation de son contrat de travail.

La commission d'experts avait également demandé au gouvernement de communiquer des informations sur la durée de la procédure d'examen des plaintes pour discrimination antisyndicale et son application dans la pratique. Conformément à l'article 157, paragraphe 4, du Code du travail, lorsqu'un travailleur dépose plainte pour obtenir le règlement d'un conflit du travail lié à des droits en vigueur, sa plainte doit être examinée dans les trente jours à compter de son dépôt.

Conformément aux dispositions de l'article 161, paragraphes 3 et 4, si la plainte porte sur un conflit collectif relatif à des intérêts futurs, le délai imparti pour la détermination de la date d'examen de la plainte est de quarante-huit heures à compter de la date de réception de la plainte, et le litige doit être réglé dans les sept jours à compter de la date à laquelle le délai de quarante-huit heures a expiré.

Ainsi, les conflits du travail sont réputés urgents en vertu du paragraphe 3 de l'article 166 du Code du travail.

En ce qui concerne la demande de la commission d'experts concernant l'existence d'autres lois ou règlements interdisant expressément les actes d'ingérence dans la création de syndicats de travailleurs ou d'organisations d'employeurs et prévoyant des procédures rapides et des sanctions suffisamment dissuasives contre de tels actes, je tiens à rappeler que l'article 22(III) de la Constitution de 2005 dispose que l'État garantit le droit de constituer des syndicats et des associations professionnelles et de s'y affilier, et que ce droit est réglementé par la loi.

En outre, l'article 42 du Code du travail, qui couvre toute la série de droits garantis aux travailleurs, consacre en son paragraphe 1 k), la liberté de créer des syndicats et de s'y affilier.

Pour ce qui est de la demande d'informations de la commission sur les mesures que le gouvernement a prises ou qu'il envisage de prendre pour promouvoir la mise en œuvre des conventions relatives à la liberté syndicale, le nombre de conventions collectives conclues et en vigueur dans le pays, ainsi que les secteurs concernés et le nombre de travailleurs couverts par ces conventions, j'appelle l'attention de la commission sur le fait qu'un chapitre entier de la loi sur le travail, soit le chapitre 15, est consacré aux questions liées à la négociation collective et aux conventions collectives. Les articles 146 à 156, qui sont inclus dans ce chapitre, prévoient toute une série de mesures permettant de prévenir toute ingérence dans une négociation collective. À ce propos, il convient de noter qu'aucune convention collective n'a encore été conclue en Iraq et qu'aucun accord de type n'est en vigueur dans le pays.

Je tiens à souligner que toutes les questions que j'ai évoquées devraient être réglées dans le cadre de négociations et d'un dialogue continu et que nous souhaiterions bien sûr bénéficier de l'assistance technique du BIT.

Membres employeurs – Pour remettre les choses dans leur contexte, je souhaite rappeler que, comme nous le savons tous, la convention nº 98 est une convention fondamentale. Elle relève de la catégorie des instruments à jour et ne fait donc pas partie des textes que le mécanisme d'examen des normes doit réviser. L'Iraq est partie à la convention de longue date puisqu'il a ratifié cet instrument en novembre 1962. La commission n'a discuté du présent cas qu'une seule fois dans le passé, à savoir en 2008, bien que la commission d'experts ait déjà formulé 20 observations à ce sujet.

Le cas de l'Iraq a été examiné par la commission en 2008, soit bien avant la ratification de la convention nº 87 par ce pays, qui a eu lieu en 2017. À l'époque, la discussion avait porté sur les observations de 2006 de la Confédération syndicale internationale (CSI) et sur des cas de violation des droits syndicaux et des droits de négociation collective, sur des cas de violences graves et de violation de la liberté d'association, ainsi que sur les observations de la commission d'experts concernant le nouveau projet de Code du travail, qui n'avait pas encore été adopté.

Dans ses conclusions, la commission avait pris note de la déclaration du gouvernement, qui avait décrit le processus de reconstruction en cours et le climat de violence régnant dans le pays. Il avait également pris note du fait que le projet de Code du travail élaboré avec l'assistance du BIT était devant le Conseil de la Choura, ainsi que de la déclaration du gouvernement, qui avait précisé ce qui suit: *a)* il tiendrait compte des observations de la commission d'experts avant de procéder à l'adoption de ce projet, et *b)* les syndicats pouvaient mener leurs activités sans subir d'ingérences malgré l'absence de cadre législatif approprié régissant le droit d'organisation.

La commission avait également pris note de la déclaration du délégué des travailleurs iraquiens, lequel avait fait état des difficultés rencontrées dans le cadre de la syndicalisation des travailleurs et d'actes d'ingérence dans les activités des organisations de travailleurs, qu'illustraient notamment le gel des avoirs des syndicats. La commission avait constaté que les organisations iraquiennes d'employeurs avaient formulé des préoccupations similaires, relevant qu'un projet de Code du travail avait été élaboré quelque temps auparavant avec l'assistance du BIT. Elle avait exprimé le vif espoir que ce projet soit modifié compte tenu des commentaires de la commission d'experts, en pleine concertation avec les partenaires sociaux, et qu'il soit adopté dans les plus brefs délais. La commission avait invité le gouvernement à veiller entretemps à ce que les lois et les procédures qui étaient en vigueur sous le régime précédent ne soient plus appliquées.

La commission avait considéré que l'application de cette convention et les efforts énergiques qui étaient déployés pour établir un dialogue approfondi et constructif avec les partenaires sociaux constituaient des étapes fondamentales du processus de reconstruction en cours dans le pays. Elle avait dit espérer que, dans un avenir proche, elle pourrait constater que tous les travailleurs, y compris les fonctionnaires non commis à l'administration de l'État, bénéficient pleinement de la protection efficace conférée par les dispositions de la convention.

La commission avait accueilli favorablement la demande d'assistance technique formulée par le gouvernement et l'avait instamment prié d'accepter qu'une mission d'assistance technique du BIT soit organisée dans les meilleurs délais. Telle était en résumé la teneur du dialogue organisé en 2008.

Passons à 2017. Cette année-là, la commission d'experts a pris note avec intérêt de l'approbation en novembre 2017 de la convention nº 87. Après avoir constaté que le rapport du gouvernement avait été reçu tardivement, elle a fait observer que le gouvernement n'avait adopté le nouveau Code du travail qu'en 2015. Elle a indiqué qu'à sa session suivante, elle examinerait le rapport du gouvernement ainsi que la nouvelle législation et qu'à cette occasion, elle vérifierait sa conformité à la convention et s'assurerait de la prise en compte de ses observations concernant la législation antérieure.

Tout cela nous amène à l'époque actuelle et au présent rapport. Dans son observation reproduite dans le rapport à l'examen, la commission d'experts avait noté à propos du champ de la convention que le Code du travail prévoit en son article 3 que ses dispositions ne s'appliquent ni aux agents publics nommés conformément à la loi sur la fonction publique ou à un texte spécial de loi ni aux membres des forces de sécurité intérieure. Elle avait prié le gouvernement d'indiquer de quelle manière il veille à ce qu'il soit donné effet à la convention à l'égard des fonctionnaires publics non commis à l'administration de l'État qui sont exclus du champ d'application du Code du travail.

En ce qui concerne l'article 1 de la convention, qui traite de la protection contre les actes de discrimination antisyndicale et du caractère suffisamment dissuasif que doivent avoir les sanctions, la commission d'experts avait considéré que le montant de l'amende prévue par l'article 11(2) du Code du travail – soit 1 million de dinars, ce qui représente environ 685 dollars des États-Unis d'Amérique – risquait de ne pas être assez élevé pour décourager les actes de discrimination antisyndicale et prévenir leur répétition. Elle avait prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que les sanctions effectivement appliquées dans les affaires de discrimination antisyndicale soient suffisamment dissuasives et de donner des renseignements sur les sanctions imposées dans la pratique.

En ce qui concerne les licenciements antisyndicaux, la commission d'experts avait noté que l'article 145 du Code du travail dispose que les travailleurs licenciés à titre de sanction disposent de trente jours pour contester la décision dont ils font l'objet devant le tribunal du travail. Elle avait toutefois aussi noté que le Code du travail ne précise pas la nature des sanctions applicables en cas de licenciement antisyndical. Elle avait donc prié le gouvernement de fournir des précisions sur les mesures de réparation que le tribunal du travail peut prononcer en tel cas, en indiquant en particulier si ce tribunal est habilité à réintégrer dans leur emploi les travailleurs licenciés.

En ce qui concerne les procédures de recours rapides, la commission d'experts avait prié le gouvernement de communiquer des informations concernant la durée de la procédure d'examen des plaintes pour discrimination antisyndicale et son application dans la pratique.

Pour ce qui est de l'article 2, qui porte sur la protection contre les actes d'ingérence, la commission d'experts avait noté que le Code du travail ne comporte aucune disposition interdisant expressément ces actes. Elle avait prié le gouvernement de préciser si d'autres lois ou règlements prohibaient expressément les actes d'ingérence et prévoyaient des procédures rapides et suffisamment dissuasives dans ce domaine.

Comme nous l'a indiqué le représentant gouvernemental, le gouvernement a répondu par écrit à toutes ces demandes. Par conséquent, il serait inopportun que je répète ce qui a été dit car l'exposé que nous avons entendu était très clair, concis et complet. Je passe donc directement à mes remarques finales.

En résumé, si l'on examine la chronologie des événements dans le cas qui nous occupe, il est évident que les progrès ont été lents. Un projet de Code du travail a été élaboré en 2003;

ce texte a été soumis à la Choura en 2008 mais il n'a été adopté qu'en 2015. La convention nº 87 a été ratifiée en 2017 et ce n'est qu'aujourd'hui que l'application par l'Iraq de la convention nº 98 fait effectivement l'objet d'un examen approfondi. Ainsi, en l'espèce, des progrès ont certes été accomplis mais, comme dans bien d'autres cas similaires, beaucoup reste encore à faire.

À ce propos, les membres employeurs relèvent que le gouvernement a bénéficié d'une assistance technique pendant l'élaboration du projet de Code du travail en 2003 mais qu'il ressort des observations formulées par la commission d'experts qu'une partie des orientations qui ont été données concernant la rédaction de ce projet semblent s'être perdues dans les méandres de la traduction, puis pendant la phase de finalisation et d'adoption de ce texte. Sur la base de ce constat, les membres employeurs prient instamment le gouvernement de l'Iraq de prendre note des observations de la commission d'experts et de collaborer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives afin de réduire les divergences manifestes entre le Code du travail et les prescriptions fondamentales de la convention nº 98.

Si le gouvernement de l'Iraq bénéficie de nouveau de l'assistance technique du BIT comme il en a lui-même fait la demande, il sera probablement en mesure de prendre la plupart, voire la totalité des mesures recommandées suffisamment tôt pour que le bilan que dressera la commission d'experts la prochaine fois qu'elle établira son rapport sur l'application de la convention nº 98 soit positif.

Membres travailleurs – Notre commission est de nouveau saisie du cas de l'Iraq, cette fois-ci pour examiner l'application de la convention nº 98. D'après le rapport de la commission d'experts, la mise en œuvre de cet instrument pose encore un grand nombre de problèmes. Nous venons d'entendre le gouvernement invoquer plusieurs arguments et chercher à donner l'impression que les choses sont en bonne voie. La réalité est tout autre. Un certain nombre de questions qui ont été et qui seront soulevées plus avant concernent également la convention nº 87. Les conventions nºs 87 et 98 étant comme chacun sait étroitement liées et complémentaires, il est justifié de les traiter ensemble.

La première question que nous souhaiterions aborder est celle de la portée du droit de négociation collective. En effet, les fonctionnaires sont exclus du champ d'application du Code du travail. Or, ce texte de loi est justement celui dont les dispositions donnent effet à la convention nº 98. En conséquence, une catégorie importante de travailleurs est actuellement privée de ses droits dans ce domaine. Il s'agit notamment des enseignants et des employés des entreprises publiques et des institutions décentralisées.

À ce propos, il convient de noter que l'article 10 de la résolution nº 150 de 1987 du Conseil du commandement révolutionnaire prévoit que les syndicats ne peuvent être créés que dans le secteur privé et qu'il est interdit d'en constituer dans le secteur public. L'article 2 de la loi de 1987 relative aux organisations syndicales contient des dispositions identiques. De même, plusieurs instructions et circulaires ministérielles interdisent la constitution de syndicats dans le secteur public ainsi que la tenue de négociations collectives. Or, l'Iraq est un pays dans lequel le secteur public joue un rôle crucial et vital.

La seconde question que nous souhaiterions soulever est celle des nombreux actes de discrimination dont sont victimes des militant syndicaux. Il convient de rappeler que l'article 1, paragraphe *b)* de la convention protège les travailleurs contre le licenciement ou tout autre préjudice causé par d'autres moyens en raison de leur affiliation syndicale ou de leur participation à des activités syndicales.

Nous tenons à dénoncer les nombreuses mesures préjudiciables qui ont été prises contre des travailleurs pour la seule et unique raison qu'ils avaient des activités syndicales. Mes collègues entreront dans le détail de certains cas, mais je peux d'ores et déjà indiquer que les actes en question sont de nature très diverse. Parmi eux figurent aussi bien des décisions ministérielles visant à exclure certaines organisations que des mesures disciplinaires particulières imposées à des militants syndicaux.

Le gouvernement soutient que l'arsenal législatif en vigueur prévoit des sanctions permettant de réprimer les actes de discrimination. Il affirme en outre que des réformes législatives sont en cours à cette fin. Les membres travailleurs soulignent que ces réformes devraient aboutir à l'introduction de sanctions véritablement dissuasives. La procédure judiciaire devrait en outre offrir toutes les garanties d'impartialité et, évidemment, être accessible. Nous prions le gouvernement de collecter des données sur le nombre de plaintes traitées et de décisions rendues et de décrire les conséquences que ces décisions ont eues.

Une analyse approfondie de la situation permet de mettre en évidence les causes profondes des actes de discrimination que nous dénonçons ici. Nous avons pu constater que ces actes résultent du fait que le gouvernement souhaite instaurer et gérer un système de monopole syndical. Ce constat est fondé sur l'article 21 de la loi nº 52 de 1987 sur les syndicats, en vertu duquel la Fédération générale des syndicats est l'organe directeur des syndicats. Il est évident que le principal objectif des mesures et des pratiques signalées ici est de prévenir la création d'organisations syndicales parallèles. Ces actes de discrimination se manifestent notamment par des manœuvres d'intimidation visant à décourager les manifestations syndicales pacifiques. Les militants sont interrogés par la police et accusés d'activités syndicales illégales.

Nous tenons à rappeler que le respect de la liberté d'association et le droit d'organisation est incompatible avec un climat de violence et d'intimidation. Nous appelons le gouvernement à procéder aux réformes législatives nécessaires et à garantir à tous les travailleurs les droits et la protection que leur confère la convention.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. L'**Albanie**, pays candidat, la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de l'Espace économique européen, ainsi que la **République de Moldova** s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail tels que le droit d'organisation et de négociation collective.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, notamment la convention nº 98.

Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de longue date de l'Iraq. En réponse aux nombreux défis auxquels l'Iraq est confronté après des années de conflit, l'UE a adopté en 2018 une nouvelle stratégie à l'égard de l'Iraq afin de soutenir les efforts du gouvernement en matière de stabilisation, de reconstruction, de réconciliation et de développement. L'UE et l'Iraq ont également signé un accord global de partenariat et de coopération.

Nous saluons le fait que le gouvernement a fourni des informations actualisées avant cette réunion.

Tout en tenant compte des observations fournies, nous notons avec préoccupation les observations de la commission d'experts rappelant la nécessité de lever tous les obstacles au pluralisme syndical, ainsi que de veiller à ce que les droits prévus dans la convention soient applicables à tous les fonctionnaires publics non commis à l'administration de l'État.

En ce qui concerne le champ d'application de la convention, nous rappelons que tous les travailleurs, sans distinction aucune, y compris les travailleurs du secteur public, qu'il s'agisse ou non de services essentiels, sont couverts par la convention. La mesure dans laquelle la convention s'applique aux forces armées et à la police doit être déterminée par les lois ou règlementations nationales.

En ce qui concerne les travailleurs du secteur public, nous tenons à souligner que toutes les autres personnes employées par le gouvernement, les entreprises publiques ou les institutions publiques autonomes sont couvertes par la convention et devraient donc bénéficier des garanties que celle-ci prévoit. Malheureusement, l'article 3 du Code du travail ne respecte pas ce champ d'application en excluant tous les «fonctionnaires publics nommés conformément à la loi sur la fonction publique ou à un texte spécial de loi». Nous demandons instamment au gouvernement d'adapter le Code du travail afin qu'il soit conforme à la convention.

L'UE et ses États membres attirent également l'attention sur l'importance de la protection contre les actes de discrimination antisyndicale et prennent note des dispositions du Code du travail iraquien. Nous nous faisons l'écho de l'appel lancé par la commission d'experts au gouvernement pour qu'il prenne les mesures nécessaires pour assurer que les sanctions effectivement appliquées aux cas de discrimination antisyndicale soient suffisamment dissuasives.

Nous demandons au gouvernement de fournir des informations supplémentaires sur la mise en œuvre de ces dispositions dans la pratique, ainsi que sur les mesures de réparation qui peuvent être prononcées en cas de licenciement antisyndical illégal et sur la durée de la procédure de traitement des plaintes pour discrimination antisyndicale.

Enfin, en l'absence de telles dispositions dans le Code du travail, nous renouvelons l'appel de la commission d'experts engageant le gouvernement à fournir des informations sur les dispositions légales interdisant expressément les actes d'ingérence dans l'établissement, le fonctionnement ou l'administration des organisations de travailleurs ou d'employeurs.

L'UE et ses États membres restent attachés à leur coopération et à leur partenariat étroits avec l'Iraq et attendent avec impatience de poursuivre les efforts déployés conjointement avec le gouvernement et l'OIT pour améliorer les normes du travail pour tous en Iraq, y compris la mise en œuvre des conventions fondamentales.

Interprétation de l'arabe: **Membre travailleur, Tunisie** – Je vous remercie de me donner la parole pour discuter du cas de l'Iraq au nom de la Fédération syndicale tunisienne. Nous connaissons les épreuves qu'a traversées le peuple iraquien suite aux guerres, puis suite au blocus et enfin suite à ces conflits meurtriers qui ont abouti à la perte de millions travailleurs, de leurs biens et de leurs moyens de subsistance.

Nous estimons que la procédure de rétablissement et de développement des droits syndicaux des travailleurs fait partie du processus de reconstruction du pays, de renforcement de sa stabilité et de perfectionnement de la législation du travail, l'objectif étant de mettre celle-

ci en conformité avec les normes internationales du travail et de répondre aux revendications des travailleurs iraquiens et de leur mouvement syndical.

À cet égard, les syndicats ont demandé que plusieurs chapitres de la loi nº 52 de 1987 soient révisés afin d'éliminer toutes les formes de discrimination, d'assurer la protection des travailleurs, de mettre fin aux ingérences dans les affaires internes des syndicats et de garantir le droit à la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

Le Code du travail a été révisé afin de donner aux syndicalistes et aux travailleurs tous leurs droits. Nous demandons au gouvernement de cesser toute ingérence et de fournir une protection aux travailleurs. Nous avons pris connaissance des informations fournies par le gouvernement et nous voyons que les efforts vont dans le bon sens.

Il est extrêmement important de mettre un terme à la discrimination à l'encontre des travailleurs quel qu'en soit le motif. Nous demandons au gouvernement d'abroger les lois qui rendent possible la discrimination à l'égard des travailleurs et les lois qui les privent de la liberté d'exercer leurs activités syndicales. Nous demandons au gouvernement d'appliquer pleinement la convention et de mettre un terme aux licenciements abusifs de syndicalistes.

Face à ces violations, nous ne pouvons que répéter notre appel au gouvernement l'invitant à modifier le Code du travail en concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et à faciliter la réintégration des syndicalistes licenciés. Nous réaffirmons la nécessité de mettre en œuvre toutes les dispositions de cette convention afin de permettre un pluralisme syndical et d'empêcher toute ingérence dans les activités syndicales.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Égypte** – Nous avons pris note de toutes les mesures prises par le gouvernement pour mettre sa législation nationale en conformité avec la convention, ainsi que des efforts qu'il a déployés pour se doter d'une nouvelle loi garantissant la liberté d'association, le pluralisme syndical et l'absence de discrimination.

Nous savons que l'Iraq a ratifié un nombre considérable de conventions et qu'il est déterminé à assurer la protection des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels et des droits au travail du peuple iraquien. Nous avons pris bonne note des lois garantissant les droits des citoyens qui ont été adoptées par l'Iraq, notamment la loi nº 37 de 2015 sur le travail, dont un chapitre entier est consacré à la négociation collective et dont certaines dispositions protègent les droits des travailleurs en cas de licenciement.

En conclusion, nous tenons à saluer les efforts déployés par le gouvernement pour harmoniser les dispositions de la législation interne avec celles de la convention, et formulons l'espoir que la commission tienne compte dans ses conclusions des mesures prises à cet effet par l'Iraq et qu'elle réponde favorablement à sa demande d'assistance technique.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Nous nous permettons de rappeler que les gouvernements sont tenus de créer des conditions, en droit et dans la pratique, permettant aux syndicats et aux employeurs de négocier librement. Or, comme nous venons de l'entendre, le gouvernement de l'Iraq n'a pas adopté de mesures suffisamment dissuasives pour décourager la discrimination antisyndicale au travail et, en outre, il s'emploie activement à empêcher la création de conditions propices à la négociation collective.

Nous sommes tous conscients des conséquences désastreuses du climat d'impunité qui est créé lorsque des gouvernements font preuve de négligence ou sont impliqués dans la répression de l'exercice de la liberté syndicale. Nous constatons qu'au lieu de s'attaquer à ce

problème de fond, le gouvernement de l'Iraq s'emploie à maintenir un climat de peur. Lorsque des milliers de travailleurs du secteur de l'énergie ont manifesté pacifiquement pour revendiquer leurs droits, les forces de sécurité les ont brutalement dispersés. Une autre manifestation pacifique organisée le 14 février a également été interrompue par des assauts violents de la police, qui a procédé à l'arrestation de deux syndicalistes. Dans ce climat d'impunité, un employé d'une entreprise pétrolière a été tué par des bandes criminelles organisées après une série d'attaques ciblant des syndicats indépendants. Un ministère a résilié le contrat de travail d'un électricien qui avait organisé une manifestation contre des suppressions de postes. En outre, 650 travailleurs du secteur pétrolier ont été licenciés après avoir cherché à obtenir une négociation collective et, alors qu'ils manifestaient pacifiquement, la police les a roués de coups de matraque. Le 31 mars, des travailleurs de l'électricité qui avaient tenté de négocier une hausse des salaires avec la direction de leur entreprise ont manifesté pacifiquement pour dénoncer leurs conditions d'emploi. L'opération lancée par la suite par la police pour disperser les manifestants a fait des centaines de blessés.

Au cours de la discussion relative au rapport général, j'ai relevé le cas d'une entreprise qui, après avoir comparé le montant des dommages et intérêts qu'elle risquait de devoir verser si elle était reconnue responsable d'infraction à la législation du travail et le montant des économies qu'elle réaliserait ultérieurement sur les salaires, violait sciemment la réglementation. Cette attitude cynique est compréhensible car les entreprises pensent qu'elles échapperont à des sanctions de l'État et qu'au contraire, elles seront probablement applaudies. En effet, il y a peu, deux dirigeants de la Fédération générale des syndicats iraquiens (GFITU) qui avaient cherché à obtenir une négociation collective ont été réaffectés par leur entreprise à des travaux qu'ils ne souhaitaient pas accomplir, à titre de sanction.

Pour conclure, nous tenons à rappeler que les principes fondamentaux sont interdépendants et, en particulier, que le respect des dispositions de la convention nº 87 est crucial pour jeter les bases nécessaires à la mise en œuvre de la convention nº 98. En tolérant, voire en alimentant un climat de peur dans lequel la violence antisyndicale est monnaie courante, le gouvernement de l'Iraq ne remplit pas les conditions voulues pour que les organisations de travailleurs puissent mener des négociations collectives sans subir d'ingérences. Nous espérons que le gouvernement s'attaquera à ce problème de toute urgence.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Qatar** – Nous avons écouté très attentivement la déclaration du gouvernement de l'Iraq concernant la convention. Nous tenons à dire que nous apprécions à leur juste valeur les efforts déployés afin d'assurer le respect des dispositions de la convention et nous relevons qu'un projet de loi sur les organisations syndicales est en cours d'examen par le BIT et les organisations de travailleurs. Ces efforts témoignent de la volonté du gouvernement d'harmoniser sa législation avec les dispositions de la convention nº 98, conformément à la Constitution, qui garantit la liberté de créer des organisations de travailleurs. Nous constatons que le gouvernement s'emploie à renforcer les mécanismes de plainte permettant aux travailleurs qui s'estiment victimes de discrimination de former un recours.

Nous souscrivons à la demande d'assistance technique que le gouvernement a adressée au BIT aux fins de l'élaboration de la législation susmentionnée, du renforcement des capacités et de l'adoption de mesures opérationnelles visant à donner effet à la convention. Nous sommes convaincus qu'une assistance supplémentaire permettrait à l'Iraq de donner effet à d'autres dispositions de la convention. Nous saluons les efforts actuellement consentis et estimons nécessaire de continuer à les soutenir. Nous appuyons la déclaration que l'Iraq a faite à ce sujet.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Depuis des années, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) collabore avec des syndicats iraquiens en menant des activités dans le domaine du droit du travail. Quelques progrès, dont l'adoption en 2015 du Code du travail, ont été enregistrés pendant cette période. Il n'en reste pas moins que les droits à la liberté d'association et de négociation collective demeurent extrêmement limités en Iraq.

Comme la commission d'experts l'a souligné dans ses observations sur les conventions nos 87 et 98, l'existence d'un monopole syndical est contraire aux dispositions de ces normes fondamentales. Dans la pratique, les syndicats indépendants se trouvent généralement dans l'impossibilité de recruter des membres et de mener des négociations collectives.

Le 20 janvier 2021, le Conseil supérieur de la magistrature a refusé de charger un juge de surveiller le déroulement des élections provinciales de la GFITU, rappelant que le gouvernement de l'Iraq reconnaît uniquement la Fédération générale des travailleurs iraquiens (GFIW). Une méthode pernicieuse employée depuis des années pour empêcher la tenue de négociations collectives est la publication par le gouvernement d'ordonnances administratives imposant aux ministères l'obligation de ne mener des négociations qu'avec la GFIW, seul syndicat autorisé par le gouvernement. Étant donné le rôle et l'importance du secteur public en Iraq, le fait d'ordonner à des organes publics de rejeter toute tentative de négociation a des retombées sur un nombre considérable de travailleurs. Par exemple, le 12 octobre 2020, le ministère iraquien du Travail a publié le décret administratif nº 11367, par lequel il a ordonné aux organes administratifs de ne pas négocier avec d'autres syndicats que le GFIW. Après la publication de ce décret, plusieurs ministères ont diffusé des circulaires visant à en appliquer les dispositions. Le 11 juillet 2021, le ministère de l'Électricité a publié une directive déclarant illégaux tous les comités syndicaux et a informé les employés des entreprises publiques qu'ils étaient tenus de n'avoir aucun contact avec ces comités, faute de quoi ils seraient passibles des sanctions prévues par la loi nº 111 de 1999 portant Code pénal, entre autres.

De toute évidence, beaucoup reste encore à faire pour que les dispositions de la convention nº 98 soient respectées en Iraq.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Algérie** – La délégation algérienne remercie le représentant du gouvernement de l'Iraq pour sa déclaration relative à la mise en œuvre de la convention. Nous prenons bonne note des informations fournies par le représentant du gouvernement selon lesquelles la réforme du Code de travail, préparée par la Commission consultative tripartite, a pour objectif la promotion de la négociation collective dans le secteur de la fonction publique, la protection des délégués syndicaux contre les actes antisyndicaux, le renforcement des sanctions dissuasives à imposer en cas de discrimination antisyndicale et d'ingérence dans le fonctionnement des organisations syndicales.

Mon pays note aussi positivement que le gouvernement demeure attaché aux principes de l'OIT visant à renforcer les libertés syndicales et s'est dit convaincu que cet engagement serait maintenu. Ces mesures démontrent à l'évidence le bien-fondé de la nouvelle approche de l'Iraq, qui gagnerait à être accompagné davantage par le BIT, à la lumière de ses obligations découlant de la convention.

Nous espérons que les consultations engagées sur l'amélioration de la protection contre les licenciements abusifs, y compris les licenciements pour motifs antisyndicaux, tiendront compte des commentaires formulés par la commission d'experts sur l'application des dispositions de l'article 1 de la convention.

Enfin, nous demandons instamment au BIT de fournir une assistance technique et un accompagnement au gouvernement afin de l'aider dans son travail de mise en conformité de sa législation et de sa pratique avec les dispositions de cette convention. Nous espérons que cette assistance sera axée sur les résultats et nous estimons à cet égard que les dispositions de la convention et les commentaires de la commission d'experts fournissent une solide base de travail.

Interprétation de l'arabe: **Membre travailleur, République arabe syrienne** – L'Iraq est membre de l'OIT et, en tant que tel, il respecte la Constitution de l'OIT. Il a donc pris les mesures législatives voulues pour donner effet aux conventions qu'il a ratifiées. Nous considérons que les dispositions de la convention nº 98 ne sont pas incompatibles avec celles du Code du travail et qu'elles sont conformes aux principes législatifs réglementant la situation des travailleurs en Iraq.

Nous sommes convaincus que toutes les mesures nécessaires susceptibles de donner effet à la convention ont été prises. Nous savons que l'Iraq s'emploie actuellement à élaborer une nouvelle législation afin de garantir le pluralisme syndical, la non-discrimination et le plein exercice des droits syndicaux.

Cela étant, le Code du travail prévoit des dispositions garantissant la liberté d'association et la négociation collective, outre d'autres dispositions protégeant les travailleurs contre les licenciements et garantissant leur droit de s'affilier au syndicat le plus représentatif. Nous félicitons donc l'Iraq pour les efforts qu'il a déployés afin de donner effet à la convention et de mettre pleinement en conformité sa législation avec les normes internationales du travail. Nous sommes d'avis que le BIT doit lui fournir une assistance technique supplémentaire afin que l'Iraq soit en mesure de réaliser encore d'autres progrès et de veiller à ce que la convention soit appliquée de manière appropriée.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Oman** – Nous tenons à remercier le gouvernement de l'Iraq pour les mesures qu'il a prises en collaboration avec les partenaires sociaux pour promouvoir l'application de la convention.

Le gouvernement d'Oman tient aussi à mettre en exergue les progrès accomplis dans ce domaine. Nous constatons avec satisfaction que le gouvernement entend poursuivre l'application de la convention en harmonisant sa législation interne avec les dispositions de cet instrument, et nous prenons bien sûr acte des progrès réalisés dans le domaine législatif, en particulier de l'adoption des lois sur les organisations syndicales, du Code du travail et d'un certain nombre de décrets ministériels qui renforcent la capacité de l'Iraq de se conformer aux normes internationales du travail. Nous saluons en outre les mesures entrées en vigueur en Iraq en dépit des défis colossaux qui devaient être relevés après la pandémie et de la pandémie elle-même, qui a eu un impact sur tous les pays, en particulier les pays en développement. Comme vous le savez, l'Iraq a ratifié la convention nº 87, qui renforce la liberté d'association dans ce pays. Nous invitons néanmoins le gouvernement à poursuivre les efforts qu'il déploie pour protéger les droits des travailleurs et promouvoir les activités syndicales dans le pays. Nous espérons que le BIT continuera d'apporter une assistance technique au gouvernement afin d'aider les mandants tripartites à offrir et à garantir des emplois décents.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Maroc** – Permettez-moi tout d'abord de remercier le gouvernement iraquien pour les informations et les éclaircissements qui nous ont été fournis. Nous félicitons le gouvernement pour les efforts déployés afin de répondre aux observations et commentaires de la commission d'experts. À cette occasion, nous saluons les efforts consentis pour ce qui est du contrôle des normes internationales du travail par cette commission.

Ces remarques portent sur la nécessité de prendre des mesures afin que des sanctions dissuasives soient imposées en cas de discrimination antisyndicale lors de la création d'organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs et de prévenir les ingérences dans les affaires internes de ces organisations.

Après avoir écouté les réponses du gouvernement à ces observations, nous notons positivement que le gouvernement a pris une série de mesures concernant cette convention, notamment en élaborant une nouvelle loi qui garantisse la liberté d'organisation syndicale, encourage le pluralisme et interdise la discrimination antisyndicale et les ingérences dans les affaires internes de ces organisations.

Nous notons également que le gouvernement œuvre pour garantir la conformité de sa législation nationale aux normes internationales du travail, notamment le Code du travail nº 37 de 2015 qui traite expressément de la négociation collective dans un chapitre consacré à cette question, ainsi que de la protection des droits des travailleurs en cas cessation de services.

En conclusion, le gouvernement du Maroc appuie la position du gouvernement iraquien, qui a manifesté sa volonté de coopérer avec l'OIT afin de réformer la représentation des syndicats, et lui recommande de poursuivre ses efforts pour promulguer une nouvelle loi qui tienne compte des préoccupations des travailleurs.

Membre gouvernemental, Pakistan – Le Pakistan salue la volonté dont l'Iraq a fait preuve de mettre en œuvre les normes internationales du travail. Nous avons pris note du fait que le gouvernement a proposé de renforcer son application de la convention en consultation avec le BIT. Le Pakistan accueille avec satisfaction les recommandations de la commission et se réjouit de ce que l'Iraq se montre disposé à bénéficier d'activités de renforcement des capacités et de l'assistance technique du BIT afin que les améliorations nécessaires puissent être apportées à son cadre législatif et administratif.

C'est aux gouvernements qu'incombe la responsabilité de créer un environnement susceptible de favoriser le bien-être de leur population, et les circonstances propres à chaque pays devraient être prises en considération. À ce propos, nous constatons avec satisfaction que le gouvernement de l'Iraq prend des mesures pour promouvoir le dialogue social avec les parties prenantes concernées. Pour ce qui est de l'avenir, nous sommes favorables à une collaboration constructive entre l'Iraq et le BIT et encourageons le dialogue social dans le cadre de mécanismes tripartites qui tiennent compte des initiatives actuellement prises pour donner suite aux observations qui ont été formulées.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Arabie saoudite** – La délégation de l'Arabie saoudite salue les efforts fournis par le gouvernement de l'Iraq et les mesures qui ont été prises pour mettre la législation interne en conformité avec la convention, ainsi que les initiatives lancées aux fins de l'adoption d'une législation dans ce domaine. Nous accueillons avec satisfaction les dispositions du Code du travail nº 37 de 2015 actuellement en vigueur, qui contiennent des dispositions plus étoffées garantissant tous les droits des travailleurs.

En conclusion, nous constatons avec plaisir que le gouvernement de l'Iraq se montre disposé à recevoir l'assistance technique du BIT afin d'assurer une meilleure application des conventions.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Libye** – La délégation de mon pays tient à applaudir les efforts déployés par le gouvernement de l'Iraq pour mettre en œuvre la convention. Nous saluons en outre les efforts consentis par le gouvernement pour élaborer une nouvelle législation afin de garantir la liberté d'association dans le pays tout en éliminant tous les obstacles à la pleine application de cette législation.

Nous notons avec satisfaction que le gouvernement se montre disposé à recevoir une assistance technique supplémentaire du BIT aux fins de l'application de cette convention et, selon nous, c'est une excellente chose. Nous engageons donc le BIT à fournir une assistance technique à l'Iraq pour garantir que celui-ci soit en mesure de donner pleinement effet à la convention et aux droits qui y sont définis.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, République arabe syrienne** – Permettez-nous tout d'abord de remercier le représentant de l'Iraq d'avoir présenté les informations que nous avons reçues aujourd'hui. S'agissant des renseignements donnés sur les efforts fournis pour mettre en œuvre les dispositions de la convention et sur l'adoption des mesures nécessaires, ma délégation tient à féliciter l'Iraq d'avoir accepté de recevoir une assistance technique du BIT afin d'être mieux à même d'appliquer les conventions de l'OIT.

Interprétation de l'arabe: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)** – Notre confédération tient à souligner l'importance que revêt la pleine prise en compte par le gouvernement de l'Iraq des recommandations formulées par la commission d'experts, en particulier celles touchant la convention. Nous pouvons confirmer que ce que le représentant du gouvernement a dit est exact. Le gouvernement élabore actuellement une nouvelle législation sur les organisations syndicales dans le pays.

En 2018, le décret ministériel nº 18 a été adopté, ce qui a marqué le début de ce processus. Nous estimons toutefois que le rythme des travaux devrait maintenant s'accélérer car nous constatons qu'actuellement, des syndicalistes ne sont toujours pas autorisés à participer à des négociations auxquelles ils devraient pouvoir prendre part, au motif qu'ils ne représentent pas spécifiquement les travailleurs du secteur public. Ce problème se pose dans divers secteurs, dont le secteur de l'électricité, le secteur pétrolier, la fonction publique ainsi que d'autres domaines. Cela signifie qu'à l'heure actuelle, il est encore impossible de créer des syndicats dans ces secteurs et d'organiser des négociations collectives, ce qui est la source de graves problèmes dans le pays.

Nous avons constaté en outre que plusieurs syndicalistes ont fait l'objet de sanctions. Nous exhortons donc le gouvernement à abroger la loi nº 52 de 1987 sur les organisations syndicales ainsi que la décision nº 150 de 1987 portant sur la même question. Nous recommandons que toute législation incompatible avec l'esprit de la convention soit abrogée.

Nous sommes également d'avis que l'Iraq a besoin de toute urgence d'une assistance technique du BIT afin de créer des capacités dans le domaine syndical et de promouvoir l'application des conventions sur la liberté d'association. Nous devons améliorer la structure de notre ministère du Travail pour lui donner les moyens de remplir son mandat et pour permettre à son personnel de s'acquitter dûment de sa mission, qui est d'œuvrer en faveur du progrès dans le pays et de promouvoir la négociation collective.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Pendant plus d'une décennie, la commission d'experts a exhorté le gouvernement à lever les obstacles au pluralisme qui nuisent à la diversité syndicale et qui entravent de ce fait l'exercice par tous les travailleurs des droits garantis par la convention.

Si nous prenons note avec satisfaction de l'information communiquée par le gouvernement selon laquelle la décision gouvernementale nº 8750 de 2005 a été abrogée, nous constatons avec une profonde préoccupation que la loi nº 52 de 1987 est encore en vigueur. Cette loi établit un monopole syndical de fait, ce qui rend impossible la création d'autres syndicats et de fédérations. Bien qu'il existe une multiplicité de syndicats dans le pays en dépit de la loi nº 52, l'effet que celle-ci produit est tel que le gouvernement accorde un

traitement de faveur à la fédération gouvernementale officielle, ce qui marginalise les autres organisations de travailleurs et les empêche de participer aux initiatives de dialogue social. Ainsi, le gouvernement continue d'entraver indûment la constitution de syndicats indépendants ainsi que leurs activités en limitant dans les faits le droit de ces organisations de négocier collectivement au nom de leurs membres. Ces actes constituent des violations graves de la convention.

En vertu de l'article 4 de la convention, le gouvernement de l'Iraq a l'obligation d'encourager et de promouvoir la négociation collective libre et volontaire. On voit difficilement comment cette obligation pourrait être respectée s'il existe encore un monopole syndical qui ne remplit aucun critère valable de représentativité.

En outre, il est clair que, s'il n'est pas fondé sur des critères objectifs, tout traitement favorable ou défavorable réservé à un syndicat par les autorités publiques constitue un acte de discrimination et d'ingérence contraire à la convention.

Nous exhortons donc le gouvernement à abroger la loi nº 52 et à promouvoir et encourager la négociation collective libre et volontaire dans la pratique afin d'assurer le plein respect des garanties prévues par la convention.

Interprétation de l'arabe: **Représentant gouvernemental** – Je tiens à remercier toutes les participants à la discussion ainsi que tous les intervenants.

Dans sa déclaration, le représentant de la GFITU a critiqué les mesures prises par le gouvernement, ce qui est le signe que la liberté d'expression existe en Iraq et qu'elle ne fait l'objet d'aucune restriction. Pour notre part, nous sommes en mesure de réfuter les allégations selon lesquelles les syndicats libres ne peuvent pas mener leurs activités sans entrave, à condition évidemment qu'elles le fassent dans le cadre de la loi, comme c'est le cas dans le reste du monde.

Au ministère du Travail, une commission a été créée, dont j'ai été nommé président. Dans l'exercice de cette fonction, je continue à collaborer dans le domaine du droit avec la directrice du Département des normes internationales du travail et d'autres fonctionnaires, et avec Ali Rahim, qui dirige la GFITU. M. Adnan Safar est membre de ladite fédération ainsi que de la commission susmentionnée. Le fait que cette commission est composée d'autres organisations syndicales, conformément à une ordonnance du Conseil des ministres, et que ses membres participent à l'élaboration du nouveau projet de loi sur les organisations syndicales montre qu'il n'y a aucune discrimination et que toutes les organisations syndicales sont clairement reconnues.

Le gouvernement n'est partie à aucun conflit syndical. Il s'emploie à appliquer scrupuleusement la Constitution de l'Iraq et les conventions de l'OIT. L'Iraq a toutefois connu des circonstances particulières liées notamment à la lutte contre le terrorisme et à une série de crises politiques, ce qui a probablement retardé l'adoption de la loi. En tant que gouvernement, nous soutenons le droit d'organisation et le pluralisme et la non-ingérence dans les activités des organisations syndicales.

S'agissant du droit des employés de s'affilier à des organisations syndicales, le nouveau projet de loi garantit le droit des employés de créer leurs organisations syndicales au sein des ministères. Le système judiciaire est indépendant. En Iraq, nous n'avons aucun prisonnier d'opinion car la Constitution garantit le droit à la liberté d'expression et le droit de manifester. Il peut arriver que des incidents isolés impliquant un fonctionnaire ou un soldat se produisent, mais ces cas ne sont pas représentatifs de la politique générale de l'État ou de ses procédures. Nous continuons à collaborer et dialoguer avec les partenaires sociaux. Nous continuons

également à collaborer avec le Bureau, le bureau de Beyrouth ou le bureau de Bagdad. Un atelier consacré au nouveau projet de loi a été organisé récemment. La directrice du bureau de Bagdad, Mme Maha Qataa, la plupart des organisations syndicales, ainsi que M. Adnan Safar y ont participé.

Nous souhaiterions bénéficier de l'assistance technique du BIT afin de parvenir à un nouveau projet de loi qui soit conforme à notre Constitution, laquelle est fondée sur la liberté, le pluralisme, ainsi que les dispositions des conventions nos 87 et 98. Je saisis cette occasion pour remercier le Bureau, la directrice du Département des normes internationales du travail, et d'autres fonctionnaires de ce département.

Membres employeurs – Nous avons écouté tous les commentaires des participants qui sont intervenus cet après-midi et je crois que, même si nous avons formulé les choses différemment, nous partageons globalement le point de vue des intervenants qui se sont exprimés.

L'Iraq n'est pas un cas unique dans la mesure où il fait partie des quelques pays qui, dans nos souvenirs et au cours de notre vie, se sont relevés après avoir été sous le joug de régimes beaucoup moins démocratiques que ceux qui sont actuellement en place. L'expérience qu'ont faite tous ces pays – y compris l'Iraq – est que, lorsqu'on a un tel passé, il n'est pas facile de se relever et de mettre en place un régime pleinement démocratique. La transition ne se fait pas instantanément et il s'agit tout d'abord de comprendre les procédures démocratiques et les formes sous lesquelles la démocratie s'exprime pour pouvoir ensuite leur donner concrètement effet. Nous sommes donc conscients de la difficulté d'opérer une telle transition.

Nous constatons que le gouvernement de l'Iraq s'est dit déterminé à respecter les principes énoncés dans la convention, qu'il a admis qu'il n'avait pas toutes les compétences voulues pour ce faire, et qu'il a sollicité l'assistance du BIT, entre autres, à cette fin. Nombre de pays avant l'Iraq n'ont pas fait une telle demande et, en conséquence, ils ont mis plus de temps à se conformer à la convention. Nous sommes donc parvenus à un stade où, selon moi, nous devons déclarer à l'Iraq ce qui suit: «Faites ce que vous vous êtes engagés à faire; comme nous, vous constatez qu'il reste des lacunes à combler pour que vous soyez à même de respecter pleinement la convention et, si le BIT ou un autre organisme est disponible et disposé à vous offrir une assistance, acceptez-la! Vous avez demandé une telle assistance, vous devriez donc en bénéficier. À mon avis, vous allez dans le bon sens et, comme je l'ai dit précédemment, si vous allez ainsi de l'avant, la prochaine fois que nous dialoguerons, vous aurez peut-être des progrès à nous décrire.»

Membres travailleurs – Je tiens à remercier les délégués qui ont participé à notre discussion.

Le gouvernement de l'Iraq a invoqué toute une série de problèmes qui ne relèvent pas du champ de la présente discussion, en particulier des questions touchant les affaires internes des syndicats.

Les membres travailleurs considèrent que le gouvernement doit garantir le droit de négociation collective à tous les travailleurs. Aussi l'encouragent-ils à prendre les mesures énumérées ci-après. Premièrement, abroger l'article 10 de la résolution nº 115 de 1987 du Conseil du commandement révolutionnaire; deuxièmement, abroger l'article 2 de la loi nº 52 de 1987 (pour mémoire, ces deux textes interdisent la création d'organisations syndicales dans le secteur public); troisièmement, abroger les directives et circulaires ministérielles produisant les mêmes effets, en les remplaçant par des dispositions garantissant clairement la liberté d'association et le droit à la négociation collective dans ce secteur; quatrièmement, abroger

l'article 21 de la loi nº 52 de 1987 sur les organisations syndicales, qui définit la Fédération générale des syndicats comme l'organe directeur des organisations syndicales, et adopter des dispositions législatives pour garantir le pluralisme syndical à tous les niveaux ainsi que le droit de négociation collective; cinquièmement, créer un mécanisme pour combattre de manière efficace et dissuasive les actes de discrimination antisyndicale, dont les licenciements; sixièmement, mettre fin aux actes d'intimidation visant les militants syndicaux en veillant à faire régner un climat exempt de violence antisyndicale.

Nous invitons le gouvernement à accepter qu'une mission de contacts directs se rende dans le pays afin qu'une suite soit donnée à ces recommandations.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des déclarations orales et écrites faites par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec préoccupation que l'application de la convention, en droit et dans la pratique, présente des lacunes importantes en ce qui concerne la protection contre la discrimination antisyndicale, la portée de la négociation collective autorisée par la loi, l'absence de pluralisme syndical et l'ingérence dans la négociation collective libre et volontaire.

Prenant en compte la discussion, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour encourager et promouvoir la négociation collective volontaire, le nombre de conventions collectives conclues et en vigueur dans le pays, ainsi que les secteurs concernés et le nombre de travailleurs couverts par ces conventions;**
- **interdire les actes d'ingérence indue dans la constitution, le fonctionnement et l'administration des syndicats et prévoir des procédures de recours, assorties de sanctions efficaces et dissuasives;**
- **prendre des mesures juridiques et pratiques pour assurer la protection contre la discrimination antisyndicale, notamment par un accès effectif et rapide aux tribunaux, une compensation adéquate et l'imposition de sanctions suffisamment dissuasives; et**
- **prendre toutes les mesures juridiques et pratiques appropriées pour garantir que les droits syndicaux peuvent être exercés dans des conditions normales, dans le respect des droits fondamentaux de l'homme et dans un climat exempt de violence, de pression, de peur et de menaces de toute nature.**

La commission prie le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs de l'OIT.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Kazakhstan (ratification: 2000)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Poursuite de l'amélioration de la législation nationale en vue de sa mise en conformité avec la convention

À des fins de modernisation complète de la sphère des droits de l'homme, le Président de la République du Kazakhstan, K.K. Tokayev, a signé le 9 juin 2021 le décret relatif aux nouvelles mesures pour les droits de l'homme de la République du Kazakhstan. Ce décret définit de nouveaux domaines d'intervention gouvernementale en matière de droits de l'homme afin d'assurer la primauté de l'état de droit.

Cela signifie que la protection des droits de l'homme doit être assurée par le biais d'une amélioration de la loi et des instruments légaux en vigueur.

Le 13 avril 2022, ce décret a été modifié par l'ajout d'un nouveau domaine d'intervention, le droit à la liberté syndicale.

Pour la mise en application du décret, le gouvernement a élaboré un plan pour de nouvelles mesures dans le domaine des droits de l'homme et de l'état de droit, qui prévoit une «poursuite de l'amélioration de la législation nationale et des mesures d'exécution dans le contexte des organisations syndicales et du règlement des conflits du travail, avec notamment la prise en compte des recommandations de l'Organisation internationale du Travail» (projet de loi pour la fin 2022, loi pour le premier trimestre 2023).

Pour atteindre cet objectif, le ministère du Travail et de la Protection sociale de la République du Kazakhstan a élaboré, avec les partenaires sociaux, des amendements à plusieurs textes législatifs:

Le premier consiste en une modification de la procédure de notification lors de l'enregistrement officiel des syndicats.

La procédure de notification en vue de l'enregistrement implique d'informer les autorités judiciaires du début de leurs activités en envoyant une notification par voie électronique, laquelle doit être remplie sur le portail Web de l'administration en ligne.

Si cette règle est adoptée, l'organe d'enregistrement n'aura pas le droit de refuser l'enregistrement officiel en tant que syndicat, comme en dispose la législation en vigueur.

Le deuxième consiste à simplifier la procédure de dépôt des revendications des travailleurs en cas de conflit collectif du travail.

Il est prévu de le faire en modifiant le Code du travail de la République du Kazakhstan pour réduire le nombre de salariés présents à une réunion (conférence) pour qu'il soit reconnu comme constituant un quorum, et pour abaisser, des deux tiers à plus de la moitié, le nombre de votes requis pour l'adoption d'une décision.

La simplification de cette procédure facilitera la sortie des conflits collectifs du travail dans le cadre légal.

Le troisième concerne la tenue des grèves d'avertissement de courte durée (une heure).

Si cette règle est adoptée, les salariés auront le droit de manifester le sérieux de leurs intentions sans porter préjudice aux processus de production ni causer de pertes à l'employeur.

L'action de courte durée est censée inciter les employeurs à s'asseoir à la table de négociation sans que cela implique quoi que ce soit pour l'une ou l'autre partie.

Le quatrième est que, pendant une grève, l'employeur n'a pas le droit de remplacer les grévistes participant à une grève organisée dans le respect de la procédure établie.

Cette règle vise à ce que l'employeur ait davantage intérêt à rechercher une solution qu'à un conflit collectif du travail.

Le cinquième consiste à obliger l'employeur à mettre des locaux à disposition et à créer les conditions nécessaires à la tenue d'une réunion (conférence) des salariés.

Les amendements proposés sont en cours de négociation.

Concernant l'interdiction faite à Mme Kharkova et à M. Baltabay de s'engager dans des activités syndicales

L'interdiction faite à L. Kharkova d'occuper un poste dans une association publique ou toute autre organisation non gouvernementale vient à expiration en novembre 2022.

L. Kharkova a introduit un pourvoi en cassation contre ces décisions judiciaires.

Son pourvoi en cassation a, dans un premier temps, été soumis à un juge de la Cour suprême chargé d'examiner les éléments de l'instruction criminelle, sur la base desquels a été rendu, le 7 novembre 2018, un arrêt déboutant la demanderesse pour cause d'absence de motifs justifiant un réexamen de sa condamnation.

Les 22 mai et 27 décembre 2019, le recours en révision du rejet en cassation introduit par L. Kharkova auprès du président de la Cour suprême a été rejeté pour absence de motifs de révision.

L'interdiction faite à E. Baltabay d'occuper un poste dans une association publique ou toute autre organisation non gouvernementale vient à expiration en 2026.

E. Baltabay n'a pas fait appel de sa condamnation supplémentaire.

Concernant le cas de M. Senyavsky

Plusieurs mesures d'enquête et d'instruction n'ont pas permis d'identifier les auteurs de ce délit pénal.

Le 10 décembre 2019, la réalisation des devoirs d'instruction de cette affaire pénale a été interrompue en raison de l'impossibilité d'identifier les auteurs du crime en question.

Par ailleurs, des agents de la police de la ville de Shakhtinsk enquêtent et interviennent dans le but d'identifier les auteurs de ce crime.

En cas d'informations positives, D. Senyavsky en sera avisé par le parquet dans les délais prescrits par la loi.

Concernant le Congrès des syndicats libres de l'Association syndicale nationale du Kazakhstan

L'association a rentré à quatre reprises les documents d'enregistrement (trois fois dans la période allant de juillet à septembre 2018 ainsi qu'en novembre 2019).

Son enregistrement a été refusé en raison d'une similitude de noms avec une personne morale déjà enregistrée, l'Association des personnes morales, la Confédération des syndicats libres de l'Association du Kazakhstan, et aussi parce que la charte faisait référence à la succession juridique d'une organisation actuellement liquidée, la Confédération des syndicats indépendants de la République du Kazakhstan, association syndicale nationale.

Aucune des demandes d'enregistrement qui ont suivi (17 août 2018, 18 septembre 2018 et 14 novembre 2019) n'avait donné suite à l'un des commentaires formulés dans l'ordonnance du 25 juillet 2018.

Aucun document d'enregistrement officiel n'a été reçu à ce jour

Concernant le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie

Ce syndicat a introduit à cinq reprises (21 septembre, 4 octobre, 3 novembre et 23 décembre 2021, et 11 mars 2022) des demandes d'enregistrement d'un affilié de la région d'Atyrau, lesquelles ont été rejetées à cinq reprises aussi (décisions des 28 septembre, 11 octobre et 20 décembre 2021, et des 11 février et 18 mars 2022).

Le motif de ce refus est l'absence d'un sceau sur la demande, le paiement incomplet du droit d'enregistrement, des incohérences entre les statuts de l'affilié et la charte de la personne morale, les statuts ne donnant pas l'adresse complète de la personne morale.

Par ailleurs, une demande d'enregistrement d'un affilié d'Almaty a été déposée le 30 décembre 2021. Toutefois, l'enregistrement de cet affilié a été refusé le 10 février 2022.

Le 13 avril 2022 a été déposée une deuxième demande d'enregistrement d'un affilié à Almaty. L'enregistrement de cet affilié a été refusé sur décision du Département de la justice d'Almaty du 18 mai 2022.

Il est à noter que le demandeur a le droit de demander à nouveau l'enregistrement de l'affilié après avoir remédié aux manquements.

Aucun autre problème n'a été constaté entre 2021 et 2022 s'agissant de la création d'associations de travailleurs. Le ministère du Travail n'a reçu aucune plainte de cet ordre, notamment de la part des partenaires sociaux.

Concernant la révision de l'article 402 du Code pénal

La dépénalisation de l'article 402(1) du Code pénal, qui pénalise les appels à une action de grève déclarée illégale par la justice, est actuellement à l'étude.

Il est envisagé de faire de l'article 402(1) du Code pénal une infraction administrative plutôt qu'un délit pénal. La responsabilité pénale ne sera établie que lorsque des incitations à poursuivre une grève déclarée illégale par la justice ont causé un préjudice substantiel aux droits et intérêts licites de citoyens ou d'organisations, ou aux intérêts de la société ou de l'État protégés par la loi, ou provoqué des émeutes de grande ampleur.

Les amendements proposés sont soumis à l'approbation des pouvoirs publics concernés.

Concernant l'inclusion d'associations internationales de travailleurs et d'employeurs dans la liste des organisations accordant des aides

Le ministère du Travail et le ministère de l'Économie étudient actuellement l'ajout de plusieurs organisations internationales à cette liste.

Par ailleurs, une révision de la procédure d'élaboration de cette liste est à l'examen.

Concernant l'application dans la pratique des articles 145 et 154 du Code pénal et de l'article 97(2) du Code des infractions administratives

Le ministère du Travail a procédé à une analyse des mesures d'application dans la pratique des articles 145 (violation des droits humains) et 154 (obstruction aux activités licites de représentants des salariés) du Code pénal.

Les statistiques montrent que, entre 2018 et 2022, deux enquêtes préliminaires ont été ouvertes (en 2018 et 2021) au titre de l'article 154 du Code pénal, mais qu'elles ont été abandonnées.

Au cours de la même période, il n'y a eu aucune enquête au titre de l'article 145 du Code pénal.

De même, il n'est fait mention d'aucun cas en application de l'article 97(2) du Code des infractions administratives.

«À cet égard, la commission prie le gouvernement de modifier à nouveau l'article 20 du Code du travail, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de le rendre conforme à la convention et d'éliminer les contradictions qui existent entre les dispositions susmentionnées du Code du travail. La commission prie le gouvernement d'indiquer toutes les mesures prises à cette fin.»

Conformément à la législation du travail, les représentants des travailleurs sont des organisations syndicales et leurs associations et, en leur absence, des représentants élus qui ont été élus et habilités lors d'une assemblée générale (conférence) des travailleurs par un vote majoritaire des participants, en présence des deux tiers au moins des salariés (délégués à la conférence).

Afin de se conformer aux dispositions de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention (nº 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, la législation du travail a été modifiée en conséquence en mai 2020.

Suivant les nouvelles dispositions du Code du travail de la République du Kazakhstan, lorsque l'effectif d'un syndicat représente moins de la moitié du personnel de l'organisation, les intérêts des travailleurs peuvent être représentés par des organisations syndicales et des représentants élus.

Par ailleurs, une négociation collective entre employeurs et salariés sans la participation d'une organisation syndicale n'est pas autorisée si une organisation syndicale s'est créée dans l'organisation en question.

Ces changements ont permis de trouver un juste milieu entre les intérêts des travailleurs syndiqués et non syndiqués et de tenir pleinement compte des points de vue de l'ensemble du collectif de travail, sans empiéter sur les droits des affiliés à un syndicat.

En outre, préalablement à l'adoption de ces amendements au Code du travail, leur libellé a été accepté à la fois par les partenaires sociaux et par l'OIT. Le ministère a envoyé une lettre à cet effet et a reçu une réponse positive en retour

Discussion par la commission

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Nous sommes Membre de l'OIT depuis plusieurs années et nous nous acquittons de nos obligations. Nous avons ratifié 25 conventions. En avril 2022, nous avons ratifié la convention (nº 175) sur le travail à temps partiel, 1994. Nous avons également établi un programme pour l'application de la convention

nº 87 et, dans ce cadre, en 2020, plusieurs changements substantiels ont été apportés à la législation concernant les syndicats, y compris le Code du travail et le Code pénal de notre pays. L'année dernière, à la Conférence, j'ai informé la commission de ces changements et des activités menées au Kazakhstan. À sa 109e session, la Conférence a formulé plusieurs recommandations et je tiens à vous donner les dernières informations concernant ces points. Les activités menées ont également tenu compte du rapport de la mission de contacts directs, qui s'est rendue dans notre République du 4 au 12 mai.

Je tiens à remercier l'équipe de la mission, dirigée par Niklas Bruun, qui s'est rendue dans notre République et a formulé une série de recommandations. S'agissant des recommandations relatives à la mise en conformité de la législation nationale avec la convention, nous nous sommes employés à améliorer notre législation dans ce domaine, en améliorant l'enregistrement des syndicats et en accordant aux syndicats et aux travailleurs le plein droit à la liberté syndicale.

Nous avons modernisé le domaine de la protection des droits, et le Président du Kazakhstan a publié un décret sur d'autres mesures dans le domaine des droits de l'homme dans le pays, en définissant des domaines de travail supplémentaires, pour le gouvernement, dans le domaine des droits de l'homme, et en particulier s'agissant de la garantie de la primauté du droit, en assurant la protection des droits de l'homme moyennant l'application de la loi et des instruments existants. L'un des principaux domaines de travail reflété dans le décret du Président est le droit à la liberté syndicale.

Le 28 avril de cette année, le gouvernement a confirmé les mesures sur les droits de l'homme et la primauté du droit. Le ministère du Travail a élaboré, avec les partenaires sociaux, des modifications à apporter à plusieurs lois. Le délai fixé à l'élaboration de ces textes est la fin de cette année et nous espérons qu'alors ces amendements seront soumis au Parlement. Permettez-moi d'aborder dans le détail les changements que nous avons mis en place avec les partenaires sociaux.

Premièrement, l'application des mesures relatives à l'enregistrement. Il convient de noter ici que des questions ont été posées sur l'enregistrement de syndicats individuels, y compris en tant que personnes morales. Le système d'enregistrement des syndicats impose que l'on informe le ministère de la Justice en soumettant une notification électronique. Cela signifie que l'organisme d'enregistrement ne sera pas en position de refuser l'enregistrement, et il n'en aura pas le droit, comme le prévoit la législation actuellement en vigueur. Nous espérons que les syndicats individuels pourront désormais procéder à leur enregistrement.

Deuxièmement, il y a un système de pratiques pour ce qui concerne les plaintes ou les revendications des travailleurs et les grèves. Plusieurs règles ont été proposées pour améliorer ce système en cas de différend collectif du travail. À titre d'exemple, les amendements au Code du travail, qui réduisent le nombre de travailleurs nécessaires, et une conférence visant à reconnaître ces problèmes, ainsi que la modification de la majorité requise, en l'abaissant des deux tiers à la moitié. Nous espérons que cela permettra d'améliorer le règlement des conflits collectifs du travail.

Troisièmement, la pénalisation de questions qui étaient criminalisées dans le passé, y compris les sujets relatifs aux grèves. Nous avons examiné ce point dans le groupe de travail intersectoriel, avec le ministère public, en mai de cette année. L'article qui incrimine ces activités a été supprimé et, à mesure que nous améliorons la législation, nous examinons la question de la transposition de certaines dispositions dans la sphère administrative.

Quatrièmement, s'agissant de la notification des grèves, l'introduction de ces règles permettrait aux travailleurs d'exprimer leur vive préoccupation en toute légitimité. Nous espérons donc qu'il sera possible d'y parvenir sans conséquences négatives pour les deux parties.

Cinquièmement, une autre disposition à venir concerne l'interdiction de remplacer les travailleurs grévistes par d'autres travailleurs.

Sixièmement, la création des conditions nécessaires pour que les syndicats puissent s'organiser et se rencontrer.

S'agissant des recommandations visant à garantir une meilleure assise à l'enquête en cas d'accusations contre des syndicalistes, le gouvernement examine cela avec le ministère public. Il existe des cas individuels qui sont sous examen par le ministère de l'Intérieur. Les informations pertinentes sont examinées et, bien entendu, tous les organismes concernés seront tenus au courant de l'avancée de ces affaires. En ce qui concerne la pratique consistant à poursuivre les dirigeants syndicaux, et trois ou quatre cas ont été mentionnés dans le rapport, aucune de ces procédures pénales n'est liée à des activités syndicales légitimes, mais plutôt à des activités délictueuses réelles. En 2021 et 2022, il n'y a eu aucune affaire pénale visant des dirigeants syndicaux.

S'agissant des recommandations 5 et 6 relatives à l'enregistrement des syndicats directement, je peux dire que, en l'état actuel des choses, nous disposons d'un groupe de travail conjoint dont fait partie le ministère de la Justice, groupe qui travaille sur tous les problèmes susceptibles de survenir lorsque des associations sont enregistrées, y compris des syndicats, et qui compte des représentants des organes judiciaires et des représentants des syndicats. Par conséquent, toute plainte relative à l'enregistrement peut être examinée au sein de ce groupe de travail, sur la base du principe de la coopération. L'adoption des amendements à la législation est en cours, comme je l'ai dit. Plusieurs syndicats sectoriels et organisations locales ont été enregistrés, et les activités continues visant à enregistrer les syndicats en tant que personnes morales se poursuivront parallèlement à la modification de la loi, dont je vous ai déjà informé.

Je tiens à dire que, s'agissant des cas individuels, le refus d'enregistrement en tant que personne morale est examiné pour ce qui concerne le fondement de ces décisions et, comme je l'ai dit, la loi dans ce domaine est sous examen.

S'agissant du favoritisme, nous avons des confédérations qui couvrent environ 3 millions de travailleurs, soit environ la moitié des travailleurs de la République. Nous comptons 56 syndicats, 35 syndicats régionaux et environ 400 syndicats locaux. Dans l'accord général passé entre le gouvernement et les associations de travailleurs et d'employeurs, nous avons décidé de ne pas autoriser l'ingérence dans les affaires de ces associations. Les syndicats participent activement aux différents forums de discussion. Nous avons clairement établi l'obligation de ne pas permettre l'ingérence juridique, par le gouvernement, dans les associations et organisations de la société civile.

S'agissant des changements apportés aux organisations d'employeurs, la Chambre nationale des entrepreneurs (NCE) est également concernée par les modifications que nous apportons et dont j'ai déjà parlé.

Je tiens à vous informer du fait que, s'agissant de nos activités tripartites, nous avons décidé que des projets de lois individuels seraient établis sur les organisations syndicales. Nous avons chargé nos organisations de travailleurs de conduire un dialogue social efficace avec les organisations d'employeurs et le gouvernement; ces travaux se poursuivront cette année.

En ce qui concerne la coopération internationale, je peux vous informer que des modifications que nous avons apportées à la loi sur les syndicats et au Code du travail bénéficieront de la coopération avec les organisations internationales. Nous avons reçu un appui grâce à la 109e session de la Conférence et à la mission de contacts directs de mai de cette année, et nous poursuivrons notre travail visant à mettre en œuvre ces recommandations. Le gouvernement du Kazakhstan fera tout son possible pour renforcer le dialogue social dans l'intérêt de relations professionnelles efficaces. Nous poursuivrons ce travail et mettrons notre législation nationale en conformité avec les dispositions de la convention.

Membres travailleurs – Le Kazakhstan semble ne pas parvenir à régler ses problèmes de non-conformité avec la convention, malgré les nombreuses recommandations qui lui ont été adressées et les nombreuses initiatives prises pour tenter d'apporter une solution à la situation, notamment la mission de contacts directs décidée l'année dernière et qui a eu lieu récemment en mai de cette année.

Nous devons encore constater avec une profonde préoccupation que, dans la pratique, de nombreuses violations des droits et libertés consacrés par la convention persistent, malgré certaines modifications législatives intervenues ces dernières années et les projets de modification annoncés par le gouvernement.

Le temps des déclarations d'intention est passé. Il convient désormais que le gouvernement du Kazakhstan prenne des actions concrètes et décisives en vue de résoudre durablement les nombreux problèmes mis en avant, et ces problèmes ne sont pas des moindres.

Les problèmes de conformité avec la convention ne peuvent être abordés sans les replacer dans le contexte politique du pays. Ce contexte se caractérise par un déficit démocratique qui ne permet pas le plein exercice des libertés civiles, y compris la liberté syndicale. Nous avons en effet vu, au début de l'année, une répression massive et très violente par les forces de l'ordre de manifestations pacifiques déclenchées pour dénoncer la pauvreté, les inégalités sociales extrêmes et l'augmentation des prix au Kazakhstan.

Il est évident que le respect scrupuleux de la liberté syndicale et l'engagement de véritables dynamiques de dialogue social offriront les garanties nécessaires pour résoudre les grandes inégalités dans le pays.

Au Kazakhstan, la violence à l'égard des syndicalistes reste monnaie courante. Le président du Syndicat des travailleurs du complexe pétrolier et énergétique de Chakhtinsk, M. Senyavsky, en a été victime en novembre 2018. À cette violence vient s'ajouter un laxisme des autorités dans la diligence des enquêtes, dans l'engagement de poursuites et dans la condamnation des auteurs de ces violences. En effet, aucun progrès significatif n'a été engrangé dans cette affaire depuis 2018.

Le même constat s'applique pour les événements tragiques de Zhanaozen en 2011 qui avaient entraîné la mort de 17 grévistes et où plus de 100 grévistes avaient été blessés suite à une répression extrêmement violente de ce mouvement de grève.

Le maintien d'un climat d'impunité à l'égard des auteurs de telles violences est extrêmement préjudiciable et constitue un obstacle majeur au libre exercice de la liberté syndicale dans le pays.

Par ailleurs, le Code pénal permet d'infliger une interdiction d'exercer une fonction publique, y compris des fonctions syndicales, ce qui est en contravention avec la convention.

Mme Kharkova, présidente de la Confédération des syndicats indépendants du Kazakhstan (KNPRK), et M. Baltabay, leader du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie, qui a déjà témoigné devant notre commission il y a quelques années, sont frappés d'une telle sanction. Cela constitue une entrave à leur liberté syndicale.

Ces deux exemples illustrent les pratiques de harcèlement judiciaire à l'encontre de leaders syndicaux toujours à l'œuvre dans le pays.

Le recours aux arrestations administratives pour entraver les actions syndicales légitimes fait également partie de ces pratiques de harcèlement judiciaire. Nous l'avons par exemple constaté, en octobre 2021, avec la détention administrative de Jenis Orynaliev, quelques mois après son élection à la présidence de son syndicat, et le jour même où une action du syndicat était prévue, ainsi qu'en décembre 2021, avec la détention administrative pour dix jours de Saule Seidakhmetova, leader du syndicat Ymit, pour sa participation à une action légitime déclarée illégale par une cour administrative.

D'autres syndicalistes font également l'objet d'une interdiction d'exercer toute fonction dans une organisation publique ou non gouvernementale par mesure de représailles pour leurs activités syndicales, notamment MM. Eleusinov et Kushakbaev, leaders syndicaux au sein du Syndicat des travailleurs des combustibles et de l'énergie.

La commission d'experts a également relevé que le Code pénal sanctionne l'incitation à poursuivre une grève déclarée illégale par le tribunal d'une peine d'emprisonnement. Le gouvernement annonce qu'une révision profonde de l'article 402 du Code pénal figure dans un plan de mesures urgentes à adopter dans le domaine des droits de l'homme, notamment la liberté syndicale.

Infliger des peines ou des sanctions pour le simple fait d'appeler à une grève pacifique, même déclarée illégale par les tribunaux, est contraire à la convention.

Le rapport de la commission d'experts pointe encore une fois la problématique récurrente au Kazakhstan des procédures d'enregistrement ou de réenregistrement des organisations syndicales. De nombreuses organisations syndicales sont confrontées à de graves difficultés alors qu'il ne devrait s'agir que d'une simple formalité.

Nous devons être au regret de constater que ces procédures d'enregistrement sont encore et toujours utilisées pour entraver le processus de création ou le bon fonctionnement des organisations syndicales libres et indépendantes, en totale contravention à la convention.

La KNPRK, désormais le Congrès des syndicats libres, s'est vu dès 2017 retirer son enregistrement en représailles à la discussion du cas devant la commission. Depuis cinq ans maintenant, et malgré les engagements répétés du gouvernement, même devant la commission, le syndicat n'a toujours pas été enregistré.

Le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie a quant à lui fait l'objet d'une décision de justice suspendant ses activités, qui a entraîné un processus de dissolution du syndicat. La venue de la mission de contacts directs n'a pas permis de débloquer la situation, ce que la mission n'a pas manqué de regretter dans son rapport.

Il conviendra que le Kazakhstan poursuive son travail en concertation avec les partenaires sociaux pour garantir l'efficacité, l'impartialité et l'indépendance de ces procédures d'enregistrement.

À cet égard, nous invitons le Kazakhstan à revoir la composition du groupe de travail permanent chargé d'examiner les problématiques liées à l'enregistrement des syndicats pour y intégrer également les syndicats indépendants.

Enfin, la législation interdit en principe l'aide financière fournie par des organisations internationales de travailleurs. Cette législation prévoit que des exceptions peuvent être accordées, mais à des conditions beaucoup trop strictes et qui entravent fortement la liberté syndicale, en contravention à l'article 5 de la convention.

Nous le savons et nous le répétons depuis de nombreuses années: les libertés et droits fondamentaux du travail sont méconnus de longue date au Kazakhstan.

Nous l'avons aussi vu avec les événements du début de cette année: un environnement dans lequel les libertés civiles, y compris les libertés syndicales, ne peuvent être librement exercées ne peut que donner lieu à des injustices.

Il est dès lors de la responsabilité du gouvernement de veiller à rétablir un environnement propice à l'exercice de ces libertés civiles et à engager un réel processus de dialogue avec les partenaires sociaux qui sera de nature à garantir une paix sociale durable et à ouvrir la voie à davantage de justice sociale pour la population du Kazakhstan.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement pour le rapport qu'il a présenté ce matin à la commission et pour les informations détaillées qui ont été fournies. Nous remercions également le gouvernement pour sa communication du 28 mai, et nous avons soigneusement étudié toutes ces informations.

Nous notons avec un intérêt particulier les déclarations du représentant gouvernemental concernant les changements affectant la NCE et son engagement en faveur du dialogue social.

Notre discussion, cette année, du cas du Kazakhstan à propos de la convention arrive à point nommé, car elle va nous permettre d'évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre des conclusions de la commission de juin dernier et de prendre en considération la mission de contacts directs de l'OIT qui a eu lieu début mai 2022.

On se souviendra notamment que, l'an dernier, la commission avait demandé au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs de l'OIT avant la session de la Conférence de cette année. Les membres employeurs se félicitent que cette mission de contacts directs au Kazakhstan ait été acceptée et ait eu lieu au début du mois de mai.

Nous notons que la mission de l'OIT a pu rencontrer tous les organes de l'État et toutes les personnes qu'elle estimait important de rencontrer. La mission s'est félicitée de la volonté et de l'intérêt du gouvernement à continuer à coopérer avec l'OIT.

Si elle a également noté les progrès accomplis pour se mettre en conformité avec la convention, tant en droit que dans la pratique, la mission de l'OIT n'est pas entièrement convaincue que toutes les mesures ont été prises à cet égard. Constat que partagent les membres employeurs concernant les informations contenues dans le rapport de la commission d'experts et fournies par le gouvernement du Kazakhstan. Je voudrais par conséquent aborder les questions qui, selon nous, restent en suspens.

Premièrement, un problème majeur que pose la liberté syndicale des employeurs au titre de la convention au Kazakhstan concerne la création, par la loi, de la NCE. Il convient de rappeler que l'adhésion à la NCE est obligatoire et que celle-ci dispose d'une compétence absolue pour représenter les employeurs, ce qui a eu pour effet de marginaliser les organisations d'employeurs libres et indépendantes.

Une mesure positive prise par le gouvernement a été l'abrogation de l'article 148(5) du Code du travail, qui habilitait la NCE à représenter les employeurs dans le dialogue social aux niveaux national, sectoriel et régional. Ainsi, selon la loi, la NCE n'est pas censée participer au nom des employeurs au dialogue social et à la négociation collective.

Cela étant, la mission de contacts directs de l'OIT a mis en évidence que le gouvernement fait toujours participer la NCE au dialogue social et que cette dernière demeure impliquée dans la négociation collective. En d'autres termes, la législation a bien été modifiée, mais rien n'a changé dans la pratique.

Nous notons également que la question de l'accréditation des organisations d'employeurs auprès de la NCE n'a pas été traitée de manière satisfaisante. Il ne s'agit pas, comme semble le suggérer le gouvernement, d'une simple question interne à la NCE, qui est une organisation semi-publique.

Les organisations d'employeurs, par le biais de l'accréditation, deviennent financièrement dépendantes de la NCE et ne sont donc plus libres pour assurer la représentation des intérêts de leurs membres. À notre avis, le système d'accréditation devrait être supprimé. En tout état de cause, les organisations d'employeurs accréditées auprès de la NCE doivent être considérées comme faisant partie de la structure de la NCE et ne peuvent donc pas être admises à participer au dialogue social et à la négociation collective.

Pour résumer ce point, le groupe des employeurs demande au gouvernement de veiller à ce que la NCE, conformément à la loi, se retire complètement du dialogue social et de la négociation collective et laisse ce domaine de compétence aux organisations d'employeurs libres et indépendantes. Le système d'accréditation des organisations d'employeurs auprès de la NCE doit être supprimé. En outre, pour renforcer la reconnaissance de la liberté syndicale des employeurs et de leurs organisations, il peut être opportun d'adopter une réglementation qui établit l'indépendance et l'autonomie des organisations d'employeurs et les conditions leur donnant le droit de participer au dialogue social et à la négociation collective.

Se posent également des questions en matière de respect de la liberté syndicale des travailleurs pour lesquelles nous ne constatons aucun progrès manifeste. En particulier, nous notons la question du droit des organisations de recevoir une aide financière d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs, qui est protégé par l'article 5 de la convention. À cet effet, nous notons l'intention du gouvernement, dans le cadre de l'ordonnance nº 177 du 9 avril 2018, d'envisager d'inclure un certain nombre d'organisations internationales sur la liste des organisations pouvant accorder des subventions et de revoir la procédure d'établissement de cette liste. Nous demandons au gouvernement de modifier cette liste et de nous tenir informés des résultats de l'examen de la procédure d'établissement de cette liste.

Nous constatons que, en ce qui concerne la question de l'enregistrement de la KNPRK, les choses ne semblent pas avoir progressé. Le gouvernement indique qu'aucune des observations formulées dans l'ordonnance du 25 juillet 2018 n'a été prise en compte dans les demandes d'enregistrement ultérieures de la KNPRK et que, à ce jour, aucun document d'enregistrement national n'a été reçu. Concernant le refus de l'enregistrement du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie, selon le gouvernement, le 30 décembre 2021, une demande a été déposée pour l'enregistrement d'un affilié qui a été refusée. Une deuxième demande a été reçue récemment, le 18 mai 2022. Nous avons également noté que le ministre du Travail et de la Protection sociale a déclaré à la mission de contacts directs de l'OIT qu'il entend simplifier la procédure d'enregistrement actuelle soit en la remplaçant par une procédure de notification, soit en autorisant les syndicats à fonctionner sans enregistrement. Ce projet de loi, selon nos informations, devrait être élaboré d'ici à la fin de 2022.

Les membres employeurs accueillent favorablement ce projet et espèrent que les partenaires sociaux seront pleinement consultés au sujet de cette nouvelle loi, qui, nous l'espérons, sera adoptée rapidement.

Dans l'intervalle, nous demandons au gouvernement de continuer à traiter la question toujours en suspens de l'enregistrement de la KNPRK et du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie.

Enfin, nous notons que la commission d'experts a formulé un certain nombre de commentaires sur l'article 402 du Code pénal, selon lequel toute incitation à poursuivre une action de grève déclarée illégale par la justice est passible d'une peine pouvant aller jusqu'à cinquante jours de détention et, dans certains cas, jusqu'à deux ans d'emprisonnement. Nous n'aborderons pas les commentaires des membres travailleurs à cet égard et nous ne commenterons ni les observations de la commission d'experts à cet égard ni les déclarations du gouvernement, car à notre avis il n'y a aucune raison de faire une demande au gouvernement à cet égard. On le sait, le groupe des employeurs et le groupe gouvernemental du Conseil d'administration du BIT estiment que le droit de grève doit être réglementé au niveau national. La présente convention ne contient pas de règles à ce sujet, et ce point ne peut donc être abordé ni dans les conclusions de cette affaire ni de manière substantielle dans notre discussion.

Interprétation du russe: **Membre travailleur, Kazakhstan** – La Fédération des syndicats du Kazakhstan, qui est la plus grande organisation de travailleurs du Kazakhstan, compte 23 syndicats sectoriels et des syndicats locaux, regroupant plus de 2 millions de travailleurs. Deux autres associations républicaines, la Confédération du travail du Kazakhstan et le Syndicat Amanat viennent s'y ajouter. Nous travaillons ensemble et l'accord général pour 2021-2023 en témoigne; les trois confédérations syndicales ont adopté la même position et ont soumis/proposé un projet à la commission. La Fédération des syndicats a toujours été en faveur d'une action unitaire des syndicats et a déjà soutenu des programmes de solidarité pour les organisations syndicales internationales. Nous nous sommes prononcés à plusieurs reprises en faveur de la position défendue par nos collègues Larisa Kharkova, Dimitri Senyavsky, Erlan Baltabay et d'autres concernant l'annulation de condamnations antérieures et l'enregistrement de leurs syndicats respectifs. La Fédération des syndicats met tout en œuvre pour appliquer les principes de l'OIT, y compris par le biais d'une nouvelle législation.

Le gouvernement a rédigé et présenté des propositions pour répondre à la demande des experts de l'OIT et aux conclusions de la commission, et celles-ci ont été prises en compte dans la loi adoptée en mai. Cette loi contient des dispositions pour les membres des syndicats mentionnés, assure la coopération et le soutien international et simplifie les conditions de confirmation du statut des syndicats lors de leur enregistrement auprès de l'État.

Actuellement, la Fédération des syndicats introduit d'autres améliorations de ces règles, notamment la notification de l'enregistrement des syndicats, et c'est une initiative qui est soutenue par le gouvernement.

Certaines lois nationales ont permis d'améliorer la situation, notamment en ce qui concerne l'article 402 du Code pénal. Les commentaires de la commission d'experts sur cette question ont bien été pris en compte. Mais demeure la question des incidents qui ont conduit à une détention justifiée. Nous cherchons à améliorer encore la législation du pays, notamment par rapport aux conditions requises pour les grèves, en renforçant le rôle des comités d'arbitrage et celui des syndicats lors des discussions sur les conflits du travail.

Le comité interministériel du gouvernement se penche actuellement sur ces questions et le projet de loi sera bientôt présenté au Parlement du Kazakhstan. En outre, les représentants de la Fédération des syndicats ont fait un certain nombre de propositions relatives au projet de loi concernant la sécurité au travail et la protection des droits des travailleurs.

L'un des amendements que nous avons proposés concerne l'indexation des salaires pour les emplois de courte durée. Nous poursuivons également notre travail dans le domaine de la coopération technique avec le BIT et le département des normes.

En conclusion, je tiens à réaffirmer que la Fédération des syndicats a toujours été en faveur d'un dialogue constructif entre les partenaires sociaux dans l'intérêt des travailleurs. Nous entrons dans une nouvelle phase de développement de notre pays et nous espérons bénéficier de l'assistance technique du BIT en ce qui concerne l'application de la convention. Les attentes dans le pays sont extrêmement élevées et ne devraient pas être déçues.

Interprétation du russe: **Membre employeur, Kazakhstan –** Nous sommes conscients des recommandations qui ont été faites l'année dernière et cette année, et nous voyons certains effets de leur application au Kazakhstan. L'OIT a certainement joué un rôle important dans les améliorations qui ont eu lieu.

Je représente la NCE qui a connu de profondes transformations: renforcement de l'équipe dirigeante, identification des domaines de travail et révision des objectifs à court et à long terme.

Je tiens à dire que, au cours de ces deux mois, le nombre de membres a été multiplié par trois, et le travail dans ce domaine se poursuit. Je tiens également à remercier la mission de contacts directs dirigée par M. Bruun. Toutes les questions relatives aux modifications de la législation et autres questions soulevées par la mission sont en cours de traitement. Une organisation d'employeurs indépendante se met en place et de nouvelles lois sont présentées au Parlement. La mission de contacts directs a identifié un certain nombre de domaines où nous devons nous efforcer d'éliminer certaines incohérences. Cependant, comme le président de notre organisation l'a mentionné à l'occasion de la visite, il est important de continuer à construire une organisation d'employeurs forte et indépendante qui puisse défendre efficacement les intérêts des employeurs.

Notre confédération travaille activement avec les organisations internationales et poursuivra sa coopération pour développer et renforcer le dialogue social au Kazakhstan. Nos objectifs sont tout à fait conformes aux objectifs prioritaires de notre pays, et nous sommes tous conscients de la nécessité d'une réforme efficace au Kazakhstan.

Membre gouvernementale, France – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. L'**Albanie**, pays candidat, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail, le droit d'organisation et la liberté d'association.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris la convention nº 87 sur la liberté d'association. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

Les relations entre l'UE et le Kazakhstan sont régies par l'accord de partenariat et de coopération, qui nous a permis de renforcer notre coopération bilatérale. Par cet accord, les parties réaffirment leurs engagements à mettre en œuvre de manière effective les conventions ratifiées de l'OIT et les conventions fondamentales de l'OIT.

Tout en reconnaissant les progrès réalisés par le gouvernement dans la modification de certaines parties de sa législation, nous sommes préoccupés par le fait que le Kazakhstan est devenu un cas récurrent à la Commission de l'application des normes. La conformité à la convention, tant en droit que dans la pratique, est maintenant discutée pour la cinquième fois au cours des six dernières années. Nous encourageons le gouvernement à traiter rapidement les questions en suspens afin de se conformer pleinement à la convention.

Nous exhortons une fois de plus le gouvernement à abroger l'article 402 du Code pénal, qui criminalise le fait «d'appeler les travailleurs à participer à une grève déclarée illégale par un tribunal». Cet article est incompatible avec la liberté d'association et la responsabilité du gouvernement de protéger le droit des travailleurs et des employeurs à organiser leurs activités, y compris le droit de grève.

Au-delà des amendements législatifs, nous demandons au gouvernement de veiller à ce que la liberté d'association ainsi que le droit de créer des organisations sans autorisation préalable et le droit d'organisation, tant en droit que dans la pratique, soient pleinement respectés. C'est un motif de préoccupation, compte tenu également du fait que les limitations des droits des travailleurs pourraient avoir été l'un des problèmes fondamentaux à l'origine des événements tragiques de janvier 2022 qui ont débuté dans la ville minière de Zhanaozen.

Nous notons avec inquiétude que, en dépit des conclusions claires des dernières discussions de la Commission de l'application des normes, la question de l'enregistrement du Congrès des syndicats libres (KNPRK) et du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie, qui se pose depuis longtemps, n'a toujours pas été résolue, afin de leur permettre de jouir de la pleine autonomie et indépendance d'une organisation de travailleurs libre et indépendante, de remplir leur mandat et de représenter leurs mandants sans plus attendre. Nous demandons au gouvernement de résoudre cette question, notamment par un engagement plus étroit avec les partenaires sociaux, afin de remédier aux difficultés identifiées par les syndicats cherchant à se faire enregistrer, afin de garantir le droit des travailleurs à créer des organisations sans autorisation préalable.

Nous notons que le Comité de la liberté syndicale poursuit l'examen des cas de M. Baltabay et de M^me^ Kharkova, ainsi que de M. Senyavsky. L'UE et ses États membres déplorent toute violation des droits fondamentaux des syndicalistes et tout acte de harcèlement, d'intimidation, d'agression ou d'emprisonnement à leur encontre. L'absence d'enquêtes et de jugements efficaces renforce le climat d'insécurité et d'impunité, qui nuit à la liberté d'association.

Nous réaffirmons également que les organisations de travailleurs et d'employeurs ne devraient pas être empêchées de recevoir une aide financière ou autre de la part des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs, conformément aux conclusions adoptées l'année dernière.

Enfin, l'UE et ses États membres espèrent que les préoccupations soulevées dans cette déclaration seront prises en compte dans le cadre des processus de réforme globale en cours lancés par la nouvelle administration du Président Tokayev. Nous continuerons à suivre et à analyser la situation et restons attachés à notre étroite coopération et à notre partenariat avec le Kazakhstan.

Interprétation de l'allemand: **Membre travailleuse, Allemagne** – Je m'exprime au nom des travailleurs d'Allemagne et des pays nordiques. Dans les conclusions de l'année dernière, la commission a précisé les mesures que le gouvernement devait prendre pour mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention. Malheureusement, le

gouvernement ne semble pas avoir respecté les promesses faites dans sa déclaration finale à la commission. Le fait que les activités des syndicats et leurs membres sont toujours criminalisés est particulièrement préoccupant. Cette convention garantit que ces activités peuvent être menées dans un environnement qui respecte les libertés et les droits civils fondamentaux, car, pour citer le Comité de la liberté syndicale, «l'absence de ces libertés civiles enlève tout son sens au concept de droits syndicaux». Comment les syndicats sont-ils censés aider les travailleurs à faire face aux conséquences de la pandémie de COVID-19 si leurs représentants craignent d'être arrêtés et emprisonnés à chaque pas?

En octobre 2021, la police a arrêté le président du nouveau syndicat des travailleurs des plateformes, le jour même où celui-ci prévoyait de faire grève. En décembre 2021, le président du syndicat des grutiers a été condamné à dix jours de prison pour avoir participé à un rassemblement prétendument illégal. Les dirigeants et représentants syndicaux condamnés à des peines d'emprisonnement dans des circonstances douteuses ne sont pas autorisés à reprendre leurs activités même après l'expiration de leur peine.

Le Président du Kazakhstan a signé un décret sur de nouvelles mesures adoptées par la République du Kazakhstan dans le domaine des droits de l'homme, qui vise également à protéger la liberté syndicale. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a déclaré en novembre 2021 que le décret n'a aucun effet dans la pratique.

Dans les informations écrites qu'il a communiquées le 28 mai 2022 à la commission, le gouvernement a déclaré qu'un plan d'action devrait mettre en œuvre les recommandations de l'OIT d'ici à la fin de 2022 ou au premier trimestre de 2023. Cette tactique dilatoire est inacceptable compte tenu du fait que nous discutons depuis des années des violations de la convention. Nous demandons donc au gouvernement de soumettre à cette commission, de manière détaillée, les mesures qu'il prendra pour mettre définitivement et pleinement en application les obligations découlant de la convention.

Membre gouvernemental, Türkiye – Nous remercions le gouvernement du Kazakhstan pour les informations qu'il a fournies et saluons sa volonté d'agir et de coopérer de manière constructive avec l'OIT. Le gouvernement du Kazakhstan a déployé des efforts manifestes pour renforcer et adapter son cadre législatif afin de le rendre conforme aux normes de l'OIT. Nous l'encourageons à poursuivre dans cette voie à cet égard.

Nous nous félicitons qu'une mission de contacts directs de l'OIT se soit rendue au Kazakhstan en mai de cette année pour discuter de la mise en œuvre de la convention, et que la mission ait observé des progrès pour garantir que les syndicats jouissent du droit à la liberté syndicale.

Nous saluons les mesures positives prises par le gouvernement du Kazakhstan en consultation avec les partenaires sociaux, notamment sa prise en compte des observations de la commission d'experts pour modifier son droit interne. Il convient de reconnaître les récents amendements, notamment le fait de remplacer l'enregistrement des syndicats par l'État par une procédure de notification et la simplification de la procédure d'organisation d'une grève, apportés par le gouvernement du Kazakhstan afin de mettre sa législation nationale en conformité avec les normes de la convention.

Il convient de souligner que le gouvernement est déterminé à travailler sur les questions soulevées par l'OIT et les partenaires sociaux dans un esprit de dialogue constructif et qu'il est prêt à entamer une discussion ouverte sur la manière d'améliorer encore la situation avec les syndicats.

En outre, nous nous réjouissons que la présidence du Kazakhstan ait lancé une réforme politique importante visant à poursuivre la transformation et la modernisation du pays, notamment en ce qui concerne la protection des droits de l'homme et l'état de droit.

Nous pensons que le Kazakhstan, qui s'acquitte de ses obligations en matière de présentation de rapports relatifs aux conventions de l'OIT qu'il a ratifiées, continuera à travailler en étroite collaboration avec l'OIT et les partenaires sociaux.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Malheureusement, depuis que cet organe a examiné ce cas l'an dernier, le gouvernement du Kazakhstan a continué de refuser arbitrairement l'enregistrement à des syndicats indépendants. Par exemple, il n'a toujours pas répondu aux préoccupations déjà anciennes concernant l'enregistrement de la KNPRK. Depuis décembre 2021, le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie d'Almaty s'est fait refuser quatre fois son dossier d'enregistrement au motif de prétendues irrégularités administratives.

Dans l'intervalle, le syndicat des travailleurs du complexe des combustibles et de l'énergie de la région d'Almaty s'est vu refusé six fois son enregistrement, à chaque fois pour une raison différente. S'il est vrai que le gouvernement a établi des groupes de travail pour réformer le Code du travail, les syndicats indépendants ont été entièrement exclus de ce processus. En outre, le gouvernement poursuit sa campagne de harcèlement juridique à l'égard des dirigeants syndicaux indépendants; Larisa Kharkova, ancienne présidente de la KNPRK, est toujours en résidence surveillée et ne peut plus occuper de fonctions de dirigeante syndicale. Plusieurs autres dirigeants de syndicats indépendants, dont M. Baltabay, font toujours l'objet d'interdictions similaires.

Malgré les efforts de la commission d'experts et de la commission, il apparaît malheureusement clairement que le gouvernement continue sa politique politicienne s'agissant de l'enregistrement des syndicats. Nous prions le gouvernement du Kazakhstan de mettre un terme à sa campagne visant à étouffer l'activité syndicale indépendante et de mettre pleinement en œuvre les recommandations qui figurent dans le rapport de la commission de l'an dernier (2021), sans délai.

Membre gouvernementale, Canada – Le Canada considère le Kazakhstan comme un partenaire important dans de nombreux domaines de la coopération internationale.

Nous notons que c'est la cinquième fois en six ans que le gouvernement du Kazakhstan est appelé à comparaître devant cette commission pour parler de sa mise en œuvre de la convention.

Nous saluons les progrès réalisés par le gouvernement pour répondre à certaines des recommandations de cette commission.

Nous espérons également que les réformes politiques annoncées en mars 2022 renforceront l'universalité des droits de la personne et du travail et réduiront le nombre de rapports d'incidents de harcèlement de syndicalistes et de restrictions du droit à la liberté d'association et de réunion pacifique.

Nous demandons au gouvernement de protéger efficacement – tant dans la loi que dans la pratique – le droit de toutes les personnes, y compris les syndicalistes, de s'organiser et de participer à des manifestations pacifiques.

Le Canada demeure préoccupé par le fait que certains syndicats continuent de rencontrer des obstacles à leur établissement et à leur enregistrement, et que le problème de longue date

concernant l'enregistrement de la Fédération des syndicats du Kazakhstan et du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie n'est toujours pas résolu.

Nous demandons donc au gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de résoudre définitivement et sans délai les difficultés actuelles du processus d'enregistrement des syndicats.

Enfin, nous encourageons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à continuer de s'engager avec l'OIT pour assurer le plein respect des principes de la convention.

Le gouvernement du Canada reste déterminé à travailler avec le Kazakhstan à ces fins et en tant que partenaire. Nous soutenons l'ambitieux programme de réforme politique du gouvernement du Kazakhstan et nous félicitons le gouvernement de poursuivre les enquêtes sur les événements de janvier.

Membre gouvernementale, États-Unis d'Amérique – La Commission de la Conférence examine l'absence de progrès accomplis par le gouvernement du Kazakhstan dans le traitement de problèmes graves de non-respect de la convention chaque année depuis 2015, à l'exception de 2018, année de la visite d'une mission tripartite de haut niveau dans le pays.

Le décret relatif aux nouvelles mesures pour les droits de l'homme a été récemment modifié afin d'y inclure la liberté syndicale, y compris l'élaboration d'un plan de travail visant à traiter les questions en suspens depuis longtemps. Nous prenons note des projets de modification de la législation, y compris de la possible dépénalisation de l'article 402(1) du Code pénal, qui pénalise les appels à une action de grève déclarée illégale par la justice.

Il reste cependant beaucoup à faire. Nous prenons note de la dissolution du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie après qu'un tribunal a décidé d'en suspendre les activités en février 2021. Nous regrettons que le gouvernement n'ait pas pu travailler avec le dernier syndicat indépendant du pays afin de lui permettre de continuer à fonctionner, puisque ses tentatives ultérieures de réenregistrement ont été rejetées.

Nous prions le gouvernement de tenir son engagement à respecter et à promouvoir la liberté syndicale consacrée par la convention, tant en droit que dans la pratique. Pour ce faire, il doit: respecter la pleine autonomie et indépendance des syndicats et organisations d'employeurs libres et indépendants, y compris en mettant immédiatement un terme aux actes de violence, au harcèlement et à l'ingérence; éliminer les pratiques et annuler les décisions en vigueur qui interdisent aux syndicalistes et aux dirigeants syndicaux de participer à des activités syndicales légitimes, ou qui imposent des restrictions en la matière, y compris les décisions concernant Larisa Kharkova et Erlan Baltabay; continuer à dialoguer avec les partenaires sociaux pour faire tomber les obstacles à l'enregistrement des syndicats, y compris les prescriptions géographiques pour les syndicats sectoriels qui, dans la pratique, peuvent limiter les syndicats indépendants du secteur pétrolier concentrés dans la région occidentale; enregistrer immédiatement le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie et la KNPRK; revoir l'article 402 du Code pénal pour veiller à ce que les sanctions encourues en cas d'appel à une action de grève ne soient pas excessives; continuer à examiner la loi sur la NCE pour garantir qu'elle n'entrave pas les droits des organisations d'employeurs; et inclure la CSI et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) à la liste d'organisations pouvant allouer des subventions à des individus dans le pays, en vertu de l'ordonnance nº 177. Nous insistons pour que des mesures efficaces soient immédiatement prises au sujet de ces

recommandations en suspens depuis longtemps. Nous restons attachés au dialogue avec le gouvernement pour faire avancer les droits des travailleurs au Kazakhstan.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime ici au nom d'IndustriALL Global Union qui représente plus de 50 millions de travailleurs des secteurs pétrolier, gazier, minier, de l'énergie et de la production dans le monde, y compris au Kazakhstan.

Depuis plus de dix ans, depuis la tragédie de Zhanaozen en 2011 qui a fait au moins 17 tués et plus de 100 blessés, pour laquelle aucune justice n'a encore été rendue, nous ne constatons aucune amélioration dans la situation des droits syndicaux dans le pays. Et nous pensons que le Kazakhstan continue d'éviter de s'acquitter de ses obligations au titre de la convention. Je tiens en particulier à mentionner le système des procédures d'enregistrement qui demeure complexe et qui sert à empêcher la création de syndicats libres et indépendants.

Le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie a indiqué que ses branches régionales n'avaient pas pu s'enregistrer pour des motifs farfelus et infondés, à plusieurs reprises. L'enregistrement de la branche du syndicat à Atyrau, comme cela a déjà été dit, a été rejeté à six reprises, à chaque fois pour une raison différente.

Plus de 60 grèves importantes et spontanées, essentiellement dans le secteur de l'énergie et du pétrole l'an dernier, et les manifestations massives en janvier de cette année au cours desquelles au moins 160 personnes ont été tuées montrent clairement que la dissolution et l'oppression d'institutions démocratiques dans la société du Kazakhstan ont des conséquences tragiques.

Il y a un enseignement à tirer de ces grandes manifestations. Ce sont les politiques et les pratiques, et non les forces externes, qui ont provoqué les conflits sociaux et du travail fortement réprimés par la police et les forces de sécurité. Le principal enseignement à tirer est que le dialogue avec les parties concernées, l'attachement à l'ouverture et aux valeurs démocratiques, le dialogue social et la négociation collective au niveau sectoriel avec les syndicats, en particulier dans les secteurs qui confèrent sa richesse au Kazakhstan, sont nécessaires pour construire une société durable dans le pays.

Le Président du pays a annoncé des mesures pour renforcer les traditions démocratiques dans le pays. Le référendum du 5 juin portera sur un vaste train de modifications à la Constitution. Il y a une lueur d'espoir; toutefois, tous les mots doivent être suivis d'actions.

Nous prions à nouveau instamment le gouvernement du Kazakhstan de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que le pays, le gouvernement, s'acquitte de ses obligations en vertu de la convention.

La procédure d'enregistrement des syndicats doit être simplifiée sur la base de la notification par les syndicats. Toute restriction à l'activité syndicale doit être levée, et toutes les poursuites contre des dirigeants syndicaux doivent être abandonnées et supprimées de leur dossier.

Interprétation du russe: **Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)** – La question de la liberté syndicale au Kazakhstan a été examinée à plusieurs reprises par la commission, avec pour point de départ la grève de 2011 réprimée à Zhanaozen. Une grève pacifique pour des hausses de salaire a eu lieu pendant plusieurs mois et aurait pu se terminer autour de la table de négociation, par la signature d'un accord ou par l'établissement d'une liste de points de désaccord. Cela aurait correspondu à l'obligation directe de l'État: créer les conditions favorables à la négociation, conformément aux

prescriptions de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Au lieu de cela, des soldats armés ont pénétré dans le village des grévistes, le 16 décembre 2011, et ont reçu l'ordre d'ouvrir le feu. Depuis lors, le gouvernement poursuit sur cette voie, en interdisant les syndicats indépendants, en pénalisant les grèves ou toute activité indépendante des travailleurs et en réprimant les dirigeants syndicaux. Cela prive les syndicats de leur droit à la liberté syndicale et de leur droit d'organisation.

Depuis notre dernier examen de cette question, le nombre de grèves augmente. Elles ont lieu dans plusieurs régions et secteurs et il convient d'en relever deux caractéristiques. Tout d'abord, elles sont pacifiques et bien organisées; les participants font preuve d'une grande discipline, ne causent pas de troubles et ne permettent pas l'extrémisme dans leurs rangs. Ils montrent qu'ils sont prêts pour une négociation civilisée et digne. Dans la quasi-totalité de ces cas, les travailleurs demandent la levée des restrictions à la constitution de syndicats, comme demandé par les conventions nºs 87 et 98.

Une porte s'ouvre dans le pays aujourd'hui. Nous espérons que le gouvernement se saisira de cette opportunité en levant les restrictions aux droits syndicaux, et en particulier sur la création de la KNPRK. La situation reste toutefois particulièrement préoccupante et mérite toute l'attention de l'OIT.

Interprétation du russe: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)** – Je représente le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie, qui a souffert de la dissolution de la KNPRK. Malheureusement, le gouvernement ignore les recommandations de l'OIT et dissout les syndicats indépendants; les tentatives d'enregistrement des syndicats demeurent infructueuses. Nous continuons d'essuyer le refus du ministère de la Justice pour des motifs fallacieux.

L'enregistrement officiel des syndicats signifie que, si un syndicat n'est pas enregistré, il ne peut pas participer à la négociation collective, ce qui entraîne des conflits sociaux, y compris celui auquel nous avons assisté en janvier 2022. Des manifestations et des rassemblements sont déclarés illégaux, et la dissolution de ces organisations à laquelle nous assistons fait que les travailleurs sont licenciés quand ils expriment leurs revendications. Aucun mécanisme ne protège leurs droits. Ils sont privés de leurs droits. Il n'y a pas de conventions collectives et, dans un secteur où les profits sont élevés, les travailleurs ont du mal à joindre les deux bouts, en particulier dans les domaines qui produisent des produits de grande valeur et qui engendrent des profits élevés. Il est nécessaire de mettre un terme à ces comportements et de légaliser les syndicats, en garantissant leur protection et en leur accordant des droits face à leurs employeurs, en donnant à mon organisation, la KNPRK, un statut juridique. Tout cela est conforme aux recommandations de la commission d'experts et de la mission, ainsi qu'aux dispositions de la convention.

Nous vous prions, mesdames et messieurs les membres de la commission, de prendre les mesures nécessaires pour garantir que cela se produira.

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Tout d'abord, si vous me le permettez, je souhaiterais remercier toutes les personnes qui se sont exprimées au nom de gouvernements et d'associations de travailleurs et d'employeurs. Nous accueillons avec satisfaction vos commentaires sur le droit et la pratique dans notre pays.

Je tiens à dire que, pour parvenir à la paix sociale dans notre pays, le Président, en mars, a adressé un message à la population du Kazakhstan dans lequel il a défini les projets de réforme visant à moderniser notre pays. Cette réforme établirait la base d'un nouveau Kazakhstan. Même si les éléments clés ont déjà été mentionnés, je pense qu'il est utile de les

rappeler. Il s'agit de réformes politiques établissant de grandes orientations par une démocratisation accrue et le renforcement des droits de l'homme. À ce sujet, je tiens à dire que demain, littéralement demain, un référendum se tiendra dans notre pays sur les changements à la Constitution.

L'essence de ces changements vise à moderniser le système politique et à faire la transition vers une république présidentielle dotée d'un Parlement fort. Il s'agit d'un système qui permettra de trouver le meilleur équilibre qui soit entre des institutions pertinentes, ou connexes, dans le pays et de garantir la bonne gouvernance du Kazakhstan.

Conformément aux instructions du Président, le gouvernement a confirmé le programme de hausse des salaires dans le pays; il s'agit d'un programme incluant plusieurs systèmes au sein de la réforme, en particulier dans la sphère sociale. Le ministre a rédigé un code social qui prévoit notamment la mise en œuvre de plusieurs mesures visant à supprimer l'inégalité et à garantir les droits de nos citoyens. Il y aura plusieurs domaines clés pour la protection sociale et cela concernera les citoyens tout au long du cycle de la vie, de la naissance au grand âge.

S'agissant des questions relatives aux poursuites pénales, je tiens à nouveau à souligner que toutes les questions relatives aux poursuites pénales relèvent du ministère public. Ces poursuites pénales ne sont pas liées à des activités syndicales. Ces deux dernières années, il n'y a pas eu de poursuites pénales à l'égard de syndicalistes. En ce qui concerne le Code pénal et les sanctions additionnelles relatives à certaines activités, je tiens à dire que ces sanctions additionnelles sont prononcées par les tribunaux. Cela est régi par le décret d'avril de cette année. À l'heure actuelle, des comités interministériels examinent cette question et une série de règles est proposée en vue d'améliorer le Code pénal administratif. Ces travaux sont menés au sein de notre ministère également. Nous apportons notre contribution et nous nous préparons à y contribuer davantage, à contribuer au groupe interministériel sur les éventuels changements au Code pénal, avec la participation du ministère public.

S'agissant de la question de l'enregistrement, comme je l'ai dit, plusieurs changements, en cours, permettent d'améliorer la capacité des syndicats à représenter les intérêts de leur travail. Aucune complication n'a surgi de ces processus. Il y a des complications individuelles s'agissant de l'enregistrement de syndicats, et celles-ci sont examinées au cas par cas, en particulier au sein du groupe de travail qui existe au ministère de la Justice. Toute complication qui survient peut être examinée et nous pouvons élargir le groupe de travail pour inclure des représentants de travailleurs et d'employeurs.

Les changements qui seront proposés cette année viseront à améliorer la législation actuelle sur l'enregistrement des personnes morales, et nous espérons que les difficultés individuelles, d'ordre technique et juridique, pourront être réglées et que leur statut en tant que personne juridique pourra être confirmé. Nous étudions les liens entre les organisations d'employeurs et de travailleurs et l'OIT. Je pense qu'il convient d'affirmer qu'il y a des tâches qui leur sont assignées dans la Constitution et au sein de leurs organisations. Les règles qui existent ne constituent pas des obstacles à leur participation à des organisations internationales, que l'on parle de formations ou d'activités. Il y a une liste d'organisations qui mènent des travaux bénéfiques et toutes figurent sur cette liste. Il sera possible d'élargir cette liste afin d'y inclure d'autres organisations qui servent les intérêts des travailleurs et des employeurs. La question du financement depuis l'étranger et l'interdiction de ce financement pour les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas à l'examen.

Permettez-moi à nouveau d'insister sur le fait que, lors de la mission de contacts directs, nous avons informé nos partenaires internationaux du fait que la NCE ne représentait pas les intérêts des organisations d'employeurs. Nous avons été très clairs sur ce point. Les

représentants de la NCE ont été exclus. Nous travaillons exclusivement avec des organisations d'employeurs qui représentent les intérêts des employeurs, et nous continuerons à faire connaître la façon dont la représentation des intérêts des employeurs fonctionne, en représentant effectivement les intérêts des entreprises, y compris des petites entreprises. Nous travaillons donc avec nos partenaires sociaux pour dire que nous travaillerons sur un projet de loi séparé sur les associations d'employeurs. C'est une activité que nous engagerons très prochainement afin que nous puissions clairement établir le rôle et les tâches de nos organisations d'employeurs.

Une fois encore, permettez-moi de réaffirmer l'engagement de mon gouvernement en faveur du respect des normes internationales. Nous faisons tout notre possible pour garantir que notre droit et notre pratique sont conformes aux dispositions de la convention.

Membres travailleurs – Nous avons pris note des informations écrites et orales du gouvernement du Kazakhstan et nous remercions les intervenants pour leurs contributions.

Nous craignons que les intentions affichées par le gouvernement ne se traduisent toujours pas concrètement dans la pratique.

Il convient d'engager un véritable dialogue social afin de lever les obstacles, tant légaux que pratiques, auxquels les organisations syndicales sont confrontées dans l'exercice de leur liberté syndicale.

En ce qui concerne les procédures d'enregistrement et de réenregistrement, nous invitons le gouvernement à revoir la composition du groupe de travail permanent chargé d'examiner les problématiques liées à l'enregistrement des syndicats afin d'y intégrer des syndicats indépendants.

Le gouvernement veillera dans ce cadre à garantir l'efficacité, l'impartialité et l'indépendance de ces procédures d'enregistrement et examinera, en concertation avec les partenaires sociaux, les actions à entreprendre afin de lever durablement les obstacles tant légaux que pratiques à l'enregistrement des syndicats.

Il veillera aussi tout particulièrement à lever les obstacles arbitraires dressés à l'enregistrement du Congrès des syndicats libres ainsi que du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie.

La requalification de l'infraction pénale d'incitation à une grève déclarée illégale en infraction administrative ne permet pas de mettre la législation kazakhe en conformité avec la convention.

Le simple fait d'appeler à une grève pacifique ne devrait faire l'objet d'aucune sanction, qu'elle soit pénale ou administrative, et nous demandons que toute sanction prévue à ce titre dans la législation soit abrogée.

Le gouvernement veillera également à abroger la sanction pénale qui permet de priver les syndicalistes du droit d'exercer toute fonction syndicale. Nous demandons par ailleurs à ce que cette sanction, infligée à M^{me} Karhkova ainsi qu'à M. Baltabay, soit levée dans les plus brefs délais.

Nous demandons au gouvernement de renforcer ses efforts pour mener des enquêtes sérieuses sur les faits de violence perpétrés à l'égard de syndicalistes et qu'il poursuive et condamne leurs auteurs au moyen de sanctions dissuasives, en particulier dans l'affaire de M. Senyavsky.

Pour finir, nous demandons au gouvernement de lever l'interdiction de bénéficier de l'assistance financière d'organisations internationales de travailleurs ou d'employeurs et de n'imposer aucune condition qui entrave le droit à cette assistance contenu dans l'article 5 de la convention.

Nous croyons comprendre que le pays est engagé dans un processus de réformes à la suite des événements tragiques de janvier de cette année. Le temps est venu de répondre aux causes profondes de ces tensions sociales dans le pays. Nous sommes d'avis que ces causes sont notamment à trouver dans les graves limitations de la liberté syndicale, l'absence de négociation collective sur les questions socio-économiques et plus généralement l'inexistence d'un véritable dialogue social.

Nous souhaitons dès lors que notre commission répète l'ensemble des recommandations formulées au cours des années précédentes et en appelons au gouvernement pour qu'il mette en œuvre dans les plus brefs délais l'ensemble de ces recommandations ainsi que celles que nous lui adressons cette année, et tout cela afin d'éviter que le Kazakhstan, en effet, ne reste un cas récurrent.

Nous invitons le gouvernement à établir un plan d'action, assorti de délais déterminés, en vue d'assurer la réalisation de l'ensemble de ces recommandations. À cet effet, nous invitons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT en vue d'établir, de mettre en œuvre et d'évaluer ce plan d'action en concertation avec l'ensemble des organisations syndicales.

En particulier, nous demandons au gouvernement de recourir systématiquement et continuellement à l'assistance technique du BIT dans le cadre des travaux du groupe de travail permanent chargé d'examiner les problématiques liées à l'enregistrement des syndicats.

Le gouvernement fera un rapport complet à la commission d'experts, avant sa prochaine session ainsi qu'avant sa session de mars 2023, sur les initiatives prises en vue de réaliser les recommandations qui lui seront adressées par notre commission.

Membres employeurs – Nous avons très attentivement écouté les interventions du gouvernement et toutes celles qui ont suivi.

Compte tenu de tout ce qui a été dit, les membres employeurs prient instamment le gouvernement de prendre des mesures appropriées pour régler la question de l'enregistrement de la KNPRK et du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie et de dialoguer avec les partenaires sociaux sur les questions qui concernent l'enregistrement de syndicats et les difficultés rencontrées à ce propos. Nous prenons en particulier note des propos du gouvernement sur la NCE et sur son intention d'élaborer un projet de loi concernant les associations d'employeurs.

Nous prions donc le gouvernement de faire en sorte que la NCE, conformément à la loi, se retire complètement du dialogue social et de la négociation collective et qu'elle laisse ce domaine de compétence à des organisations d'employeurs libres et indépendantes. Ce système d'accréditation des organisations d'employeurs dans la NCE devrait être supprimé.

En outre, compte tenu du fait que le gouvernement a dit qu'il avait l'intention de rédiger un projet de loi sur les associations d'employeurs, nous notons que, pour renforcer davantage la reconnaissance de la liberté syndicale des employeurs et de leurs organisations, il conviendrait d'adopter une loi ou une réglementation qui fixe l'indépendance et l'autonomie des organisations d'employeurs, ainsi que les conditions de leur participation au dialogue social et à la négociation collective aux différents niveaux.

De plus, les membres employeurs relèvent que l'élaboration d'un tel texte devrait se faire en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

En outre, nous prions instamment le gouvernement d'envisager d'étendre la liste qui figure dans l'ordonnance nº 177 du 9 avril 2018 afin de couvrir les organisations internationales de travailleurs et d'employeurs, telles que la CSI et l'OIE.

En dernier lieu, nous prions le gouvernement de fournir un rapport sur les avancées à ce sujet et sur les mesures prises pour répondre aux questions posées au cours de la discussion d'aujourd'hui, d'ici au 1er septembre 2022.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note du caractère persistant de ces problèmes de longue date et de la précédente discussion de ce cas par la commission, en dernier lieu en 2021.

La commission a regretté que ses précédentes recommandations n'aient pas été totalement prises en considération.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement d'agir en consultation avec les partenaires sociaux pour:

- **faire en sorte que les allégations de violence à l'encontre de syndicalistes fassent l'objet d'enquêtes exhaustives, notamment dans le cas de M. Senyavsky;**
- **autoriser une enquête indépendante sur les événements de Janaozen, en janvier 2011;**
- **mettre un terme aux pratiques de harcèlement judiciaire de dirigeants et membres syndicaux exerçant des activités syndicales licites et abandonner tous les chefs d'accusation injustifiés, y compris l'interdiction faite à des syndicalistes d'occuper l'une ou l'autre fonction dans un organisme public ou une organisation non-gouvernementale;**
- **résoudre la question de l'enregistrement du KSPRK et du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie (STUFECE) afin de leur permettre de jouir sans plus de délai de la pleine autonomie et de l'indépendance d'une organisation de travailleurs libre et indépendante, de remplir leur mandat et de représenter leurs membres;**
- **Engager le dialogue avec les organisations libres et indépendantes d'employeurs et de travailleurs afin de revoir les questions relatives à leur enregistrement en droit et dans la pratique en vue de surmonter les obstacles existants;**
- **revoir la composition du groupe de travail permanent chargé d'évaluer les sujets de préoccupation concernant l'enregistrement des organisations syndicales, afin d'assurer la pleine participation d'organisations indépendantes de travailleurs et d'employeurs à ce groupe de travail;**
- **s'abstenir de faire preuve de favoritisme à l'égard d'une organisation syndicale donnée et cesser immédiatement toute ingérence dans la constitution et la gestion des organisations syndicales;**

- **supprimer les obstacles existants, en droit et dans la pratique, au fonctionnement des organisations d'employeurs libres et indépendantes dans le pays;**
- **supprimer les obstacles existants, en droit et dans la pratique, au fonctionnement des organisations libres et indépendantes d'employeurs et de travailleurs dans le pays, en particulier abroger les dispositions de la loi sur la Chambre nationale des entrepreneurs (NCE) relatives à l'accréditation des organisations d'employeurs auprès de la NCE;**
- **veiller à ce que les organisations de travailleurs et d'employeurs ne soient pas empêchées de recevoir une aide financière, ou autre, de la part d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs et élargir la liste de l'ordonnance nº 177 du 9 avril 2018 pour inclure des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs telles que la CSI et l'OIE; et**
- **mettre en œuvre intégralement la feuille de route de 2018.**

La commission prie le gouvernement d'élaborer, en consultation avec les partenaires sociaux, un plan d'action assorti de délais pour la mise en application des présentes conclusions. Afin d'élaborer, d'appliquer et d'évaluer ce plan d'action, la commission prie instamment le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau sur une base permanente à cet égard.

La commission prie le gouvernement de soumettre à la commission d'experts, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport contenant des informations sur l'application de la convention en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Libéria (ratification: 1962)

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

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – Je vous transmets les salutations du gouvernement du Libéria et vous remercie pour le soutien qui nous a permis d'être présents à cette séance. Le gouvernement du Libéria accorde une grande importance à cette séance qui concerne la convention nº 87, une convention fondamentale ratifiée par le Libéria. Le gouvernement a le plaisir d'apporter des réponses à la commission d'experts sur les cas portés devant cette commission au sujet de la convention.

Cas nº 3202: le gouvernement du Libéria souhaite faire savoir à la commission que les travailleurs qui auraient été licenciés sur fondement de discrimination antisyndicale ont été pleinement réintégrés, sans perte de prestations. Cela a été réalisé à travers un dialogue social; par conséquent, la discrimination antisyndicale ne peut être établie. Le gouvernement a également demandé à Syndicat national des travailleurs de la santé du Libéria (NAHWUL) de soumettre à nouveau ses statuts, conformément à la recommandation de la commission d'experts, ce qu'elle a fait. Cependant, il ressort de l'examen des statuts que l'affiliation à l'association n'est pas limitée au secteur privé mais inclut des travailleurs régis par le règlement de la fonction publique. Une vérification de la garantie de la protection des droits des agents de la santé nationaux est nécessaire. Le gouvernement a organisé, par l'intermédiaire du ministère du Travail et avec l'aide du bureau régional du BIT, une conférence de trois jours, avec les partenaires sociaux, en novembre 2018, dans le but d'harmoniser un plan de travail décent applicable pour tous les travailleurs. Les délibérations des recommandations de la

conférence ont été interrompues à cause de la pandémie de COVID-19, qui a détourné l'attention du ministère du Travail et des partenaires sociaux sur la préservation des emplois existants, en particulier dans les secteurs les plus touchés.

Cas nº 3081: le gouvernement du Libéria souhaite faire savoir à la commission que l'enquête sur le cas des deux travailleurs alléguant avoir été victimes d'une discrimination antisyndicale a été rouverte. Les travailleurs ont été invités à participer à l'enquête mais se sont abstenus de se présenter malgré plusieurs convocations. Le gouvernement souhaite désormais se prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour donner suite aux recommandations de la commission visant à solutionner le cas nº 3081 de manière appropriée.

Membres employeurs – S'agissant du contexte, il s'agit d'examiner une convention fondamentale, la convention nº 87, convention à jour, ratifiée par le Libéria en mai 1962. Des observations ont déjà été émises dans ce cas en 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021, ce qui en fait un thème plutôt constant au cours des dernières années.

Les principales questions sur lesquelles la commission d'experts s'est prononcée, sont les suivantes: l'absence de pleine reconnaissance du NAHWUL, les informations demandées sur les dispositions juridiques garantissant que les travailleurs du secteur public jouissent des droits et garanties énoncés dans la convention, une demande similaire concernant les travailleurs maritimes, ainsi que la nécessité de modifier l'article 45.6 de la loi de 2015 sur le travail décent, avec l'objectif de garantir que le droit de constituer des organisations pour défendre leurs intérêts professionnels soit pleinement reconnu aux travailleurs étrangers, tant en droit que dans la pratique.

En ce qui concerne la définition des services essentiels par le Conseil national tripartite, la commission a demandé des informations sur le fonctionnement dans la pratique du processus de désignation, et a demandé au gouvernement de préciser si le président est également lié par la définition de la notion de services essentiels énoncée à l'article 41.4(a) de la loi.

Le Libéria a ratifié 25 conventions dont 6 des 8 conventions fondamentales, 2 conventions de gouvernance et 17 conventions techniques. Le Libéria a ratifié la convention nº 87 en 1962.

Nous notons que le gouvernement du Libéria n'a fourni aucune information écrite complémentaire sur ce cas avant cette séance. En ce qui concerne les observations de la commission d'experts, nous notons qu'elles soulèvent des questions concernant le droit de grève et des questions connexes qui ne relèvent pas du champ d'application de la convention. C'est pourquoi, comme il est d'usage de faire, les employeurs ne feront pas de commentaires à leur sujet et les conclusions ne traiteront pas de ces questions.

La commission d'experts a pris note des allégations de l'Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique) au sujet de la dissolution d'un syndicat par une entreprise publique et l'arrestation de dirigeants syndicaux. Les membres employeurs notent que la dissolution d'organisations d'employeurs et de travailleurs devrait être soit régie par les statuts de l'organisation, soit par un tribunal. Une dissolution automatique par la loi n'est pas conforme à l'article 4 de la convention, qui prévoit que les organisations de travailleurs et d'employeurs ne soient pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative. En outre, conformément à l'article 3 de la convention, il appartient aux organisations d'employeurs et de travailleurs de déterminer dans leurs statuts les règlements et procédures de dissolution, à l'initiative de leurs membres. Cela doit être régi par la loi.

En ce qui concerne les arrestations de dirigeants syndicaux, nous exprimons nos préoccupations et appuyons la demande de la commission d'experts au gouvernement de fournir des informations complètes sur la question d'ici le 1er septembre 2022.

Pour ce qui est des allégations concernant le déni de reconnaissance légale du NAHWUL, le gouvernement a répondu que le ministère de la Santé reconnaît depuis 2018 une existence fonctionnelle à cette association en tant qu'organe représentatif de ses membres, dans l'attente de la révision des législations nationales pertinentes. Les membres employeurs demandent au gouvernement de fournir des informations complémentaires au sujet des autres allégations en suspens soulevées par ce syndicat, ainsi que des informations sur les mesures spécifiques prises pour que cette organisation puisse obtenir rapidement la pleine reconnaissance juridique.

S'agissant du champ d'application de la convention, la commission d'experts a noté que l'article 1.5(c)(i) et (ii) de la loi de 2015 sur le travail décent, exclut de son champ d'application tout travail qui relève de la loi sur la fonction publique. Le gouvernement reconnait que la loi ne couvre pas les travailleurs du secteur public ordinaire et indique qu'une conférence nationale du travail s'est tenue en 2018 afin de créer un cadre pour l'harmonisation de la loi et des règlements de la fonction publique. Les membres employeurs invitent le gouvernement à fournir des informations sur les progrès réalisés dans ce but et à préciser quelles dispositions légales garantissent que les travailleurs du secteur public jouissent des droits et garanties énoncés dans la convention, notamment les dispositions élaborées ou envisagées, en vue de leur promulgation, ainsi que les perspectives de délais à cet égard.

En outre, la commission d'experts a noté que les officiers et membres d'équipage, ainsi que toute autre personne employée ou en formation sur les navires, sont également exclus du champ d'application de la loi en vertu de l'article 1.5(c)(i) et (ii). Le gouvernement a indiqué que la question de l'application des dispositions du règlement maritime libérien 10/318.2 est actuellement réexaminée, comme signalé dans le rapport du Libéria de 2022 sur la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006). Les membres employeurs invitent le gouvernement à fournir des informations détaillées sur la manière dont les droits prescrits par la convention sont appliqués en droit et dans la pratique aux travailleurs maritimes.

La commission d'experts a noté que l'article 2.6 de la loi sur le travail décent prévoit que tous les employeurs et travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, puissent constituer les organisations de leur choix et s'y affilier, et que l'article 45.6 de la même loi reconnaît le droit des travailleurs étrangers de s'affilier à ces organisations. Le gouvernement a indiqué que le droit de constituer des organisations est reconnu aux travailleurs étrangers et aux employeurs étrangers et que la création d'organisations composées exclusivement de travailleurs ou d'employeurs étrangers n'est pas interdite. Les membres employeurs invitent le gouvernement à fournir des informations sur la manière dont l'article 45.6 de la loi sur le travail décent garantit que le droit de constituer des organisations et de défendre leurs intérêts professionnels est pleinement reconnu aux travailleurs étrangers, tant en droit que dans la pratique.

S'agissant de la définition des services essentiels, comme déjà indiqué, les membres employeurs ne feront pas de commentaires sur cette question.

Membres travailleurs – Nous souhaitons tout d'abord réitérer notre position, différente de celle des membres employeurs, sur le droit de grève dans le cadre de la convention nº 87.

Le Libéria a ratifié la convention en 1962. La dernière fois que notre commission a examiné cette convention sur le Libéria, remonte à l'année 1990. L'espace de liberté d'action

des syndicats est de plus en plus restreint au Libéria. Le gouvernement ne cesse de s'immiscer dans les activités syndicales et ne respecte pas ses obligations au titre de la convention nº 87, que ce soit en droit ou dans la pratique. Nous voudrions porter à la connaissance de cette commission quelques exemples, qui sont source de préoccupations majeures à cet égard.

En novembre 2019, des travailleurs ont manifesté pacifiquement contre le non-paiement par le gouvernement de leurs indemnités et de leurs salaires depuis le mois de mars 2019. Les forces de sécurité du gouvernement, conjointement avec l'unité de soutien de la police et le service d'immigration du Libéria, ont été déployées pour disperser les manifestants. Nos collègues ont fait état de blessures liées au recours disproportionné aux forces de police pour briser la grève.

Entre décembre 2020 et janvier 2021, 298 dirigeants et membres du Syndicat national des boissons et des travailleurs du Libéria (NBIWUL) ont été licenciés par la direction d'une entreprise étatique. Le syndicat local a légitimement contesté ces licenciements massifs. En réponse, la direction de l'entreprise publique a annoncé qu'elle avait dissous le syndicat local au motif d'actes incompatibles avec la décence et d'une insubordination flagrante au travail, considérant que diriger une organisation syndicale de travailleurs est un privilège et non un droit.

En juin 2021, six travailleurs, membres du syndicat, ont été arrêtés et détenus au siège de la police nationale libérienne pendant quatre jours pour avoir organisé une manifestation pacifique. Dans le courant du mois de mai de cette année, le secrétaire général du NAHWUL a signalé une surveillance de ses activités par l'État ainsi que des menaces de mort contre sa personne. Nous sommes profondément préoccupés par le fait que le gouvernement se montre de plus en plus intolérant vis-à-vis de l'exercice par les travailleurs de leurs libertés civiles et de leurs droits du travail en vertu de la convention, et nous déplorons le recours aux violences policières pour empêcher les travailleurs de manifester pacifiquement et de faire grève dans le cadre de l'exercice légitime de leurs activités syndicales.

De manière plus générale, nous notons avec inquiétude les nombreux actes de discrimination antisyndicale, l'absence de recours possible pour les travailleurs et l'absence totale de volonté du gouvernement de remédier à cette situation.

Le gouvernement doit cesser de saper l'exercice des droits garantis par la convention. Nous exhortons le gouvernement à fournir à la commission d'experts des informations complètes au sujet de la dissolution du syndicat local par une entreprise d'État; du recours à la police pour disperser des grèves pacifiques; de l'arrestation de dirigeants syndicaux; ainsi que du licenciement abusif de travailleurs pour leur participation à des actions de grève.

L'interdiction à certaines catégories de travailleurs de constituer un syndicat ou de s'y affilier est un autre sujet de préoccupation. Tout d'abord, le gouvernement persiste à ne pas reconnaître légalement le NAHWUL. Le gouvernement a expliqué que, depuis 2018, le ministère de la Santé a reconnu une existence fonctionnelle du NAHWUL en tant qu'organe représentant ses membres, dans l'attente de la révision des lois nationales pertinentes. Nous rappelons que, en 2016, le NAHWUL a déposé une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale à ce sujet. Nous déplorons que, contrairement aux informations fournies par le gouvernement, il n'y ait eu aucun progrès en ce qui concerne le statut juridique et l'enregistrement du NAHWUL en tant que syndicat. Un ajournement supplémentaire ne serait pas acceptable.

En outre, la loi sur le travail décent de 2015 ne s'applique pas aux travailleurs couverts par la loi sur la fonction publique. L'article 1.5(c)(i) et (ii) de la loi sur le travail décent exclut de son

champ d'application les travaux relevant du champ d'application de la loi sur la fonction publique. Le gouvernement en a convenu et, bien qu'il ait évoqué l'organisation d'une conférence nationale du travail en 2018, dont l'objectif était de créer un cadre pour l'harmonisation de la loi et du règlement intérieur de la fonction publique, rien n'a été fait pour garantir que les travailleurs et les agents publics puissent exercer leur droit de constituer un syndicat ou de s'y affilier, un droit protégé par la convention. Dans une récente jurisprudence, le tribunal a décidé que les associations de fonctionnaires ne sont pas couvertes par la loi sur le travail décent. Dès lors, elles ne sont pas admises comme membres du Congrès du travail du Libéria (LLC), organisation faîtière des syndicats du Libéria. Le tribunal a en conséquence déclaré que la conférence du LLC, qui s'est tenue le 30 mars 2022, et à laquelle l'Association des fonctionnaires a participé, était nulle et non avenue. Il s'agit là d'un revers majeur pour le mouvement syndical du Libéria et d'une interférence dans l'indépendance du LLC. Il ne fait aucun doute, comme l'a indiqué la commission d'experts, que tous les fonctionnaires, à la seule exception possible de ceux de la police et des forces armées, sont couverts par la convention nº 87. Nous exhortons à nouveau le gouvernement à prendre immédiatement des mesures pour l'enregistrement de l'Association des fonctionnaires et la réparation de tout préjudice causé au LLC à cet égard.

Troisièmement, l'article 1.5(c)(i) et (ii) de la loi sur le travail décent exclut, lui aussi, de son champ d'application, les officiers, les membres d'équipage, ainsi que toute autre personne employée ou en formation sur les navires. Nous notons que la commission d'experts a demandé au gouvernement d'indiquer de quelle manière les droits inscrits dans la convention sont garantis aux travailleurs maritimes, y compris aux stagiaires, et d'indiquer toute loi ou réglementation adoptée ou envisagée concernant cette catégorie de travailleurs. Malheureusement, le gouvernement n'a pas fourni les informations précises demandées par la commission d'experts à cet égard. Le gouvernement doit fournir des informations détaillées sur la manière dont, tant en droit que dans la pratique, ces droits spécifiques sont garantis aux travailleurs maritimes, y compris aux stagiaires. Nous référant aux commentaires de la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, notamment en modifiant l'article 45.6 de la loi sur le travail décent, reconnaissant le droit des travailleurs étrangers de s'affilier à des organisations, afin de garantir que le droit de constituer des organisations de défense des intérêts professionnels des travailleurs étrangers soit pleinement reconnu, tant en droit que dans la pratique.

Enfin, en ce qui concerne la détermination des services essentiels, nous notons que l'article 4.1 de la loi sur le travail décent confère au Conseil national tripartite la mission d'identifier et de recommander au ministre, pour examen et décision, les services à considérer comme services essentiels. Bien que l'article 41.4(a) de la loi définisse les services essentiels comme ceux qui, de l'avis du Conseil national tripartite, s'ils étaient interrompus mettraient en danger la vie, la sécurité personnelle ou la santé de l'ensemble ou d'une partie de la population, le Président de la République décide de désigner comme essentiel un service sans tenir compte de l'avis de la Conseil national tripartite. La question est donc de savoir si le Président est lié par la définition des services essentiels de l'article 41.4(a). Nous devons affirmer à nouveau que le respect de l'état de droit et des libertés civiles est essentiel à l'exercice de la liberté d'association et nous demandons instamment au gouvernement de veiller à ce que le pouvoir du Président de désigner tout service comme essentiel soit conforme à la convention.

Membre gouvernementale, France – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Le **Monténégro** et l'**Albanie**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail tels que le droit d'organisation et la liberté d'association.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, notamment la convention nº 87 sur la liberté d'association. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de longue date du Libéria. Ce partenariat est encore renforcé dans le cadre de notre coopération avec l'Union africaine (UA) et la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), ainsi que par l'inclusion du Libéria parmi les bénéficiaires du programme «Tout sauf les armes» (TSA) de l'UE pour les pays les moins avancés.

Nous prenons note avec préoccupation des observations des organisations syndicales concernant les allégations de violations de la liberté syndicale et du droit syndical, y compris le droit de grève, et en particulier le recours aux forces de police pour briser des grèves pacifiques, l'arrestation de dirigeants syndicaux et le licenciement injustifié de travailleurs en raison de leur participation à un mouvement de grève. Nous soutenons l'appel de la commission au gouvernement pour qu'il fournisse sa réponse à ces allégations.

En ce qui concerne le champ d'application de la convention, nous rappelons que tous les travailleurs, sans distinction aucune, sont couverts par la convention, y compris les travailleurs du secteur public. La mesure dans laquelle la convention s'applique aux forces armées et à la police doit être déterminée par les lois ou règlements nationaux.

Nous nous faisons l'écho de la demande de la commission au gouvernement de fournir des informations spécifiques sur l'évolution de la situation à cet égard, en particulier en ce qui concerne les travailleurs du secteur public et les travailleurs maritimes, y compris les stagiaires, qui ne peuvent être considérés comme faisant partie des forces armées ou de la police. Nous demandons également au gouvernement de fournir des informations supplémentaires sur le processus de désignation des services essentiels par le Conseil national tripartite et le Président.

Nous nous félicitons des informations déjà fournies par le gouvernement sur la loi de 2015 sur le travail décent, mais nous tenons également à souligner l'obligation du gouvernement de veiller à ce que le droit de constituer des organisations pour défendre leurs intérêts professionnels soit aussi pleinement accordé aux travailleurs étrangers, tant en droit que dans la pratique.

L'UE et ses États membres continueront à suivre et à analyser la situation et restent attachés à leur coopération et leur partenariat étroit avec le Libéria. Cette coopération pourrait également inclure une assistance technique spécifique dans le cas où le Libéria déciderait d'avancer vers la ratification des deux conventions fondamentales qu'il n'a pas encore ratifiées, à savoir la convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (nº 138) sur l'âge minimum, 1973.

Membre travailleuse, Canada – La loi de 2015 du Libéria sur le travail décent dispose clairement qu'elle s'applique à tous les travaux effectués dans la juridiction de la République. Il existe néanmoins une clause dérogatoire à l'article 1.5 qui en exclut les travaux relevant du champ d'application de la loi sur la fonction publique.

Les questions impactant tous les fonctionnaires sont régies par des règlements qui, selon le LLC et l'Association des fonctionnaires, sont contraires à l'article 17 de la Constitution du Libéria, laquelle reconnaît le droit de libre affiliation à des syndicats.

Les défauts d'application de la convention incluent le refus d'accorder la reconnaissance légale au NAHWUL et l'exclusion par décision de justice du champ d'application de la loi sur le travail décent de l'Association des fonctionnaires du Libéria, de sorte que cette association ne puisse pas s'affilier au LLC. Dans ces cas, les interprétations judiciaires limitées de la loi sur le travail décent, concentrées sur les dispenses dérogatoires, restreignent drastiquement les droits des travailleurs libériens à la liberté d'association.

Le gouvernement, tout en cherchant à faire des employés des services publics des travailleurs de services essentiels, devrait comprendre que la classification en tant que travailleur des services essentiels ne fait pas obstacle au droit à la liberté d'association. La classification et la compilation des listes des services essentiels obéissent à un processus tripartite approfondi qui ne doit pas être utilisé comme un moyen de porter atteinte aux droits des travailleurs et de mettre en péril les relations professionnelles.

En outre, le Libéria est partie au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dont les articles 6 et 7 protègent le droit au travail et l'article 8 protège les droits des travailleurs de constituer des syndicats et de s'affilier au syndicat de leur choix. Il est également signataire de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples dont l'article 10 garantit à chaque individu le droit à la liberté syndicale.

Nous appelons le gouvernement du Libéria à respecter ses obligations en vertu de la convention et des instruments universels relatifs aux droits de l'homme pour garantir aux travailleurs leur droit à la liberté syndicale.

Membre employeur, République démocratique du Congo – Au nom du groupe des employeurs de la République démocratique du Congo, il nous revient de nous appesantir sur le cas individuel d'un pays frère qui est le Libéria, lequel cas se rapportant à la convention nº 87. Nous saluons non seulement le fait que la loi de 2015 sur le travail décent de ce pays frère, sauf erreur de ma part, est la seule au monde dont le titre fait directement référence à l'Agenda de l'OIT pour le travail décent, mais aussi le fait qu'en juin 2006 le Libéria a été le premier pays au monde à ratifier la convention sur le travail maritime de l'OIT.

En s'appesantissant sur ce cas individuel, il y a lieu d'aborder la question du défaut de reconnaissance juridique du NAHWUL par le gouvernement, allégué par ledit syndicat. Il y a une évolution relative à la pleine reconnaissance juridique dudit syndicat. À ce stade-ci, il revient au gouvernement de communiquer à la commission d'experts les informations additionnelles spécifiques et concrètes sur les mesures prises pour accorder cette pleine reconnaissance juridique.

Aussi, l'article 1.5(c) de la loi de 2015 sur le travail décent exclut de son champ d'application une catégorie de travailleurs maritimes et les stagiaires. Mais, contrairement à l'allégation du gouvernement qui soutient que la catégorie des travailleurs susmentionnés bénéficie des droits énoncés par la convention, nous souscrivons pleinement à la position de la commission d'experts, notant que le gouvernement n'a pas fourni des informations additionnelles spécifiques et concrètes démontrant à suffisance comment les prérogatives énoncées dans ladite convention sont garanties à ces travailleurs maritimes. En conséquence, nous invitons le gouvernement à le faire, en droit et dans la pratique.

S'agissant de l'article 45.6 de ladite loi, il ne se conforme pas à l'article 2 de la convention nº 87 et, de ce fait, ladite disposition légale nécessite sa suppression, si ce n'est sa modification.

Enfin, il nous revient de marteler que le droit de grève n'est pas prévu dans la convention nº 87 de l'OIT. Cette dernière n'a d'ailleurs pas été rédigée dans ce sens par les mandants tripartites à l'époque de son élaboration et de son adoption. L'historique législatif de la convention est indiscutablement clair. Le rapport préparatoire de l'OIT de 1948 précise que la convention en question concerne la liberté syndicale et non le droit de grève. De plus, lors des discussions sur la convention pendant les Conférences internationales du Travail de 1947 et 1948, aucun amendement concernant le droit de grève n'a été adopté ni même soumis.

Membre travailleuse, Afrique du Sud – Je tiens à souligner que la question dont est saisie la commission concerne des violations de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit d'organisation par le gouvernement du Libéria. Je note également dans le rapport de la commission d'experts que les employés de la fonction publique et les travailleurs maritimes, ainsi que d'autres catégories énumérées dans la loi sur le travail décent de 2015, ne jouissent pas du droit à la liberté d'association.

Je note également que le Libéria a ratifié la convention le 25 mai 1962. De 1962 à 2022, se sont écoulés environ soixante ans, sans que les travailleurs de la fonction publique jouissent de leurs droits à la liberté syndicale. Année après année, le gouvernement est présent à la Conférence internationale du Travail; je me demande ce qu'il pense de la conformité de son propre pays.

Je note également que, en 2015, le gouvernement a promulgué la loi sur le travail décent. Cependant, je suis surpris de constater qu'il y a des dispositions indécentes dans la loi, en particulier l'article 1.5(c) qui exclut les fonctionnaires publics et les travailleurs maritimes de son champ d'application. De quel travail décent le gouvernement parle-t-il alors que certaines catégories de travailleurs ne sont pas autorisées à se syndiquer ou à s'affilier à des fédérations et à négocier collectivement.

Nous comprenons tous que l'un des piliers de l'Agenda du travail décent est la promotion et la protection des droits des travailleurs. Comme expliqué par les travailleurs du Libéria et statué par les tribunaux libériens, leurs droits sont bafoués. Six jours avant le début de cette Conférence, le 20 mai 2022, un tribunal du Libéria, du comté de Montserrado, a jugé que les travailleurs de la fonction publique n'avaient aucun droit en vertu de la loi sur le travail décent. Alors, le gouvernement doit nous dire où sont inscrits ces droits.

Permettez-moi de partager certaines des meilleures pratiques de mon pays, l'Afrique du Sud. Nous n'avons ratifié cette convention qu'en 1996, trente-quatre ans après la ratification par le Libéria. C'était peu de temps après le démantèlement du régime d'apartheid et de ses politiques en 1994. Notre Constitution et nos lois du travail reconnaissent le droit à la liberté syndicale de tous les travailleurs, y compris les travailleurs de la fonction publique; ils jouissent tous du droit à la liberté syndicale. Ils ont en outre leurs propres syndicats, qui sont affiliés aux fédérations du pays. Notre gouvernement est allé plus loin en accordant ces droits aux soldats, aux policiers et aux travailleurs des services correctionnels. Ils ont aussi des syndicats qui les représentent et négocient pour leurs membres. Ces syndicats sont affiliés à des fédérations.

Je voudrais par conséquent inviter le gouvernement du Libéria et ses partenaires sociaux à visiter mon pays pour voir par eux-mêmes. Mon appel concerne uniquement la mise en conformité.

Membre travailleur, Ghana – Je prends la parole au nom des Organisation des syndicats d'Afrique de l'Ouest (OTUWA). Les travailleurs de l'Afrique de l'Ouest s'étonnent de ce que le Libéria reste le seul État membre de la CEDEAO et de l'UA qui refuse de reconnaître le droit des travailleurs du secteur public de constituer des syndicats ou de s'affilier à des syndicats de leur

choix. À ce jour, le gouvernement ne peut avancer aucune justification valable à cette situation. On ne peut s'attendre à ce que les instruments de l'UA et de la CEDEAO, comme ceux de l'OIT, soient respectés quand le gouvernement continue de les bafouer en toute impunité.

Les dispositions de la convention nº 87 ont amplement démontré que la protection et le respect du droit d'organisation et de négociation collective profitent au marché national du travail et contribuent à l'harmonisation du monde du travail. On ne peut admettre que le gouvernement, ainsi que ses responsables actuels, tout comme ceux qui les ont précédés, persistent à considérer et à traiter les travailleurs syndiqués comme une menace. Ces mêmes responsables sont regroupés en tant que politiciens dans le cadre des plateformes des partis politiques.

Cette convention confère aux gouvernements la tâche d'assurer l'application correcte et effective de ses dispositions. Elle ne reconnaît ni n'accorde au gouvernement le pouvoir ou le privilège d'administrer à sa guise les droits de l'homme et du travail sur la libre affiliation syndicale. L'article 1 de la convention met précisément l'accent sur le fait que les travailleurs, sans distinction, doivent jouir du droit de s'organiser librement dans le but de faire avancer leurs droits dans le monde du travail. Il est immoral, dangereux et inacceptable que le ministère de tutelle libérien s'arroge le droit d'appliquer de manière discriminatoire les dispositions de la convention.

À l'occasion de la récente convention du LLC, des invités ont été témoins des menaces proférées par le ministre du Travail, sur les lieux mêmes de l'événement. Il a déclaré de manière péremptoire que les travailleurs du secteur public n'étaient pas admis à participer à la LLC ni à être élus en tant que dirigeants de la Centrale nationale du travail, en conséquence de quoi, le ministère n'a pas désigné les dirigeants élus par le LLC comme représentants légitimes des travailleurs à cette conférence. Ce n'est que grâce à la manifestation organisée par la CSI-Afrique et la CSI auprès du Comité d'accréditation de la Conférence, que le ministère s'est vu obligé de revenir sur sa décision.

Les syndicats sont les organisations représentatives légitimes du monde du travail; ils reflètent ses aspirations et traduisent ses besoins matériels réels dans des actions collectives, en vue de changements. Ce sont des agents de changement et de transformation. Nous sommes convaincus que si le gouvernement revoyait son attitude envers les travailleurs du secteur public, le pays y gagnerait. Nous exhortons cette commission à appeler le gouvernement à prendre des mesures adaptées, assorties de délai, afin d'assurer l'application effective de la présente convention.

Membre travailleuse, France – Des violations graves de la convention ont lieu au Libéria, et ce en contradiction totale avec les engagements pris en 2015. En effet, en juin 2015, la Présidente du Libéria promulguait la loi sur le travail décent, première législation du travail dans ce pays depuis les années cinquante. Avec cet acte, pour la deuxième fois, ce pays africain se montrait précurseur dans la promotion des normes de l'OIT. En juin 2006, le Libéria avait été le premier pays du monde à ratifier la MLC, 2006. En 2015, il adoptait la première législation du travail au monde à faire explicitement référence à l'Agenda du travail décent dans son titre. Qui plus est, l'engagement du Libéria envers cet agenda allait bien au-delà du titre d'une nouvelle loi. Cette dernière énonçait clairement ses objectifs, et le tout premier d'entre eux était de promouvoir le travail décent au Libéria. Entre autres, cela devait correspondre à un environnement favorable à la création d'emplois de qualité et être censé permettre aux travailleurs d'exercer leurs droits au travail.

La loi en gestation faisait explicitement la promotion des droits fondamentaux au travail, y compris la liberté syndicale et le droit à la négociation collective dans son chapitre II

section 2.6, spécifiant que chacun était libre d'adhérer à l'organisation de son choix sans autorisation préalable et que chacun pouvait s'engager dans une grève ou un lock-out en accord avec le chapitre 41.

Mais, à la lecture plus attentive du chapitre 41 de la loi sur le travail décent de 2015, il apparaît que des restrictions importantes au droit de grève étaient déjà prévues, et le titre de ce chapitre, au 41.2 «Interdictions de certaines grèves et lock-out», est tout à fait explicite.

De plus, dans son jugement, prononcé en mars 2020 puis renforcé en mai 2022, la Cour civile de Montserrado réitère le fait que le Syndicat «Civil Servant Association of Liberia» (CSAL) ne peut bénéficier des droits octroyés par la loi sur le travail décent au prétexte que les employés du secteur public du Libéria ne sont pas autorisés à se syndiquer et que leurs organisations ne sont pas autorisées à adhérer au «Liberia Labour Congress».

Au regard de tant de restrictions à la convention nº 87, les violations sont avérées, et les jugements rendus par la cour le confirment. Il s'agit donc pour le gouvernement de se mettre en conformité avec la convention, qu'il a ratifié en 1962, et de ne pas se prévaloir d'avancées en matière de travail décent dès lors que des observations de la CSI-Afrique, reçues le 31 août 2021, dénoncent: la dissolution d'un syndicat par une entreprise publique; le recours aux forces de police pour briser des grèves pacifiques; l'arrestation de dirigeants syndicaux; et le licenciement injustifié de travailleurs en raison de leur participation à un mouvement de grève.

Membre travailleuse, République de Corée – Je prends la parole au nom des travailleurs de la République de Corée et des États-Unis d'Amérique. Tout d'abord, je voudrais m'associer aux préoccupations exprimées par mes collègues syndicalistes au sujet de la persistance de l'exclusion des fonctionnaires, des employés des entreprises publiques et des travailleurs maritimes du champ d'application de la loi sur le travail décent de 2015. L'article 2 de la convention couvre tous les travailleurs, à l'exception de ceux des forces armées et de la police.

Ainsi que noté dans le rapport de la commission d'experts, le gouvernement n'a toujours pas harmonisé les dispositions légales existantes, notamment la loi sur la fonction publique, afin de garantir de manière appropriée le droit des travailleurs du secteur public de constituer des syndicats. Les conséquences de cette incertitude législative sont claires puisque le NAHWUL ne jouit toujours pas de la pleine reconnaissance légale qui lui permettrait de négocier avec le ministère de la Santé. Ce retard incompréhensible est particulièrement honteux compte tenu du rôle essentiel et héroïque que les travailleurs de la santé ont endossé dans la lutte contre la pandémie de COVID-19.

Dans le secteur privé, des signalements inquiétants font état d'une grande entreprise multinationale de pneus et de caoutchouc qui a converti ses employés en «entrepreneurs indépendants», démolissant ainsi le syndicat au moyen d'une classification artificielle de ses employés. Nous appelons le gouvernement à accorder au NAHWUL la pleine reconnaissance légale; à mener une enquête au sujet des allégations de classification tendancieuse des emplois dans les plantations de caoutchouc; et à revoir sa législation nationale du travail en suivant les recommandations de la commission d'experts.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je suis Edwin B. Cisco, représentant le LLC. Je ne peux me joindre à la Conférence internationale du Travail parce que le gouvernement, représenté par le ministère du Travail, a refusé d'admettre les travailleurs du secteur public du Libéria comme faisant partie du LLC; nous ne sommes pas habilités à participer à cette Conférence.

Nous vous présentons nos salutations et vous remercions pour cette opportunité qui nous est donnée de prendre la parole au nom des travailleurs du Libéria.

L'ensemble du corps politique de notre pays, ainsi que sa structure de gouvernance, sont fondés sur la discrimination. Le mouvement ouvrier n'y échappe pas et supporte le poids des lois discriminant les travailleurs du secteur public et ceux de la marine, les empêchant de s'organiser ou de constituer des syndicats. Ceci est prétendument justifié par le souci de protéger l'État, en dépit de la Constitution nationale, et au détriment des travailleurs et du peuple Libérien. La Constitution de notre pays, le plus ancien des États Membres africains de l'OIT, garantit aux travailleurs, sans distinction, la liberté syndicale. La convention dont nous discutons aujourd'hui est sujette à de graves violations par notre gouvernement. Je suis en accord total avec la déclaration de notre porte-parole au sujet des conclusions du rapport de la commission d'experts de 2022. Permettez-moi d'informer cette commission, à l'appui de ces conclusions, qu'au Libéria, les travailleurs du secteur public qui composent le Syndicat national des enseignants, l'Association des fonctionnaires et le NAHWUL se voient refusé le droit de s'organiser, de constituer des syndicats et de s'affilier au LLC. Le gouvernement utilise à cette fin une loi discriminatoire appelée règlement de la fonction publique. En 2015, le gouvernement a adopté la loi sur le travail décent, qui prévoit que, à l'article 1.5(c)«(i) sauf disposition expresse, la loi ne s'applique pas au travail relevant du champ d'application de la loi sur la fonction publique, telle qu'elle figure au chapitre 66 de la loi exécutive, ou dans toute autre loi susceptible de la modifier; et (ii) la présente loi ne doit pas s'appliquer aux officiers, membres d'équipage, marins, graisseurs, pompiers, dockers, bateliers, stewards, cuisiniers, blanchisseurs et toute autre personne employée ou en formation sur des navires immatriculés en vertu des dispositions du chapitre 2 de la loi maritime ou leurs employeurs».

À cet égard, l'Association des fonctionnaires et des autres catégories de travailleurs mentionnées dans la loi ne sont pas autorisés à s'affilier au LLC. Le 27 mars 2020 et le 20 mai 2022, un tribunal a invalidé l'élection du LLC au motif que les associations de fonctionnaires et associations d'enseignants libériens ne sont pas reconnues en tant que syndicats au sens de la loi sur le travail décent et ne sont donc pas éligibles en son sein. Le tribunal a également invalidé l'élection de M. Moibah Johnson à la présidence du LLC du Libéria et déclaré qu'il appartenait au gouvernement du Libéria, représenté par la direction du ministère du Travail, d'organiser une élection pour les travailleurs du Libéria.

Devant une telle violation de nos droits, nous avons tenu à assister à la Conférence internationale du Travail en tant que délégués. Notre demande est pendante devant la Commission de vérification des pouvoirs et le gouvernement est habilité à constituer un organe chargé de réorganiser nos élections. C'est inacceptable.

Le Comité de la liberté syndicale a également relevé que les organisations d'employeur n'avaient pas le statut d'organisations syndicales aux yeux de la législation nationale.

Je demande à cette commission de conclure à la violation de la convention par le gouvernement. Ce dernier doit modifier la loi sur le travail décent pour inclure les travailleurs de la fonction publique et les salariés maritimes dans son champ d'application. Le gouvernement devra reconnaître les dirigeants élus par le LLC et en informer la commission d'experts le 1er septembre 2022.

Enfin, j'implore votre commission de faire figurer le gouvernement du Libéria dans un paragraphe spécial.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Le Libéria, fier d'être une nation maritime, joue un rôle essentiel dans l'industrie mondiale du transport maritime. Le registre de navires libérien est le deuxième plus grand au monde et comprend plus de 5 000 navires, totalisant plus de 200 millions de tonnes brutes. Cela représente près de 15 pour cent de la flotte océanique mondiale.

Par conséquent, il est particulièrement important que les gens de mer nationaux et étrangers, y compris les cadets et les stagiaires, travaillant à bord de navires libériens, aux niveaux national et international, jouissent pleinement des droits syndicaux en vertu de la convention. Comme la commission d'experts et de nombreux orateurs l'ont noté, les articles 1.5(c)(i) et (ii) de la loi sur le travail décent exclut explicitement de son champ d'application les agents, les membres d'équipage et toute autre personne employée ou en formation sur les navires. Il n'existe aucune justification, au regard de la convention, d'exclure de la couverture de la loi ces catégories professionnelles particulièrement vulnérables.

Nous avons observé que plus de 60 pour cent des navires battant pavillon libérien sont couverts par une convention collective validée par la FIT, et nous voulons croire que cette couverture s'étendra à l'avenir. Néanmoins, il est impératif que la législation nationale accorde explicitement les pleins droits syndicaux aux gens de mer.

En vertu de la MLC, 2006, ratifiée par le Libéria en 2006, le gouvernement doit veiller à ce que les dispositions de ses lois et règlements respectent, les droits fondamentaux de liberté syndicale et de négociation collective. C'est donc également à cet égard que nous encourageons le gouvernement à résoudre rapidement cette question afin de mettre ses lois et règlements en conformité avec la convention nº 87 et la MLC, 2006.

LITF serait heureuse de s'impliquer dans cette tâche et d'aider le gouvernement, le registre de la marine marchande et les partenaires sociaux nationaux à mettre rapidement en œuvre la révision de la législation du travail.

Observateur, Syndicat international de la fonction publique (PSI) – Je prends la parole au nom du PSI et NAHWUL.

En dépit des recommandations du Comité de la liberté syndicale dans le cas nº 3202, de mars 2018, le gouvernement persiste à ne pas reconnaître l'existence officielle du NAHWUL. Pourtant, en septembre 2019, le gouvernement a signé avec cette organisation qu'il ne reconnaît pas un protocole d'entente. Suivant ce protocole, le ministère de la Santé devrait faciliter l'octroi d'un statut juridique au syndicat afin que celui-ci soit considéré comme partie prenante des décisions concernant les agents de la santé. Toutefois, aucune des stipulations de ce protocole n'est respectée par le gouvernement.

À titre d'exemple, pendant la pandémie de COVID-19, le NAHWUL a été exclu de tous les programmes, tout comme pendant l'épidémie d'Ebola. Comme conséquence directe, il n'y eut ni EPI, ni formation, ni médicaments, ni laboratoires fonctionnants correctement, et la plupart de nos collègues et patients ont été exposés à des risques pour la santé qui auraient pu être prévenus et évités.

Le NAHWUL s'étant plaint de cette situation, le gouvernement avait proféré de graves menaces contre les syndicalistes et leurs dirigeants. À l'issue d'un voyage d'études en Allemagne, en 2020, le secrétaire général du NAHWUL, M. George Poe Williams, se sachant exposé à un risque imminent d'arrestation, n'a pas pu retourner dans le pays et vit en exil depuis. En conséquence, outre les nombreux autres inconvénients de vie en exil, M. Williams n'a pas vu sa femme et ses quatre enfants depuis l'automne 2019, presque trois ans et en temps de pandémie.

Je voudrais souligner à l'attention de cette commission les faits suivants:

Le 16 décembre 2021, un projet de loi portant modification de la loi de 2015 sur le travail décent a été déposé auprès de la chambre basse du Parlement libérien, au mépris des syndicats de la fonction publique. Le 28 février 2022, alors que la loi sur le travail décent était

en cours de discussion au Sénat, le président de la Commission judiciaire du Sénat, également membre de la Commission du travail a refusé aux travailleurs du secteur public, invités à la séance, le droit de prendre la parole, et leur a conseillé de porter leur demande de modification législative devant les tribunaux.

Pourtant, le 20 mai 2022, il y a deux semaines, le juge Dunbar a rendu une décision interdisant aux travailleurs du secteur public de constituer des syndicats, et ce en vertu de la loi de 2015 sur le travail décent. Nous regrettons que le gouvernement n'ait fait aucun commentaire sur ce développement, comme dans un souci de voiler les faits à la discussion de cette commission.

De plus, le gouvernement est actuellement engagé dans un «dialogue social» – cherchez l'erreur – avec un petit groupe de travailleurs de la santé dénommé, pour les besoins de la négociation, Réseau des travailleurs de santé de la région sud-est. Ils ont demandé puis convenu d'un ajustement de salaire, chose que le NAHWUL réclame depuis de nombreuses années, sans le moindre résultat.

Nous déplorons ces pratiques. Nous demandons au gouvernement de s'engager devant cette commission à cesser de harceler et de menacer les syndicalistes et de s'ingérer dans les affaires syndicales et à donner l'assurance à M. Williams qu'il pourra revenir au pays en toute sécurité. Nous demandons que le gouvernement s'engage également à prendre les mesures nécessaires, en droit et dans la pratique, pour la reconnaissance légale du NAHWUL et des syndicats du secteur public en général.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement tient à remercier les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont fait des commentaires. Le gouvernement en prend note et s'engage à s'assurer que tous les travailleurs du Libéria seront couverts conformément à la convention. Le gouvernement a conscience du long chemin à parcourir pour le système judiciaire et le système législatif. Des étapes ont déjà été franchies à cet effet.

Le gouvernement tient à souligner que tous les travailleurs du secteur privé sont entièrement couverts par la loi sur le travail décent de 2015 et jouissent de la liberté syndicale. Le gouvernement n'est pas en mesure de vérifier les cas mentionnés par le représentant des travailleurs car ils viennent seulement d'être portés à sa connaissance. Le gouvernement reconnaît que la loi sur le travail décent de 2015 exclut les travailleurs maritimes et les travailleurs du secteur public mais il s'efforce de faire en sorte que la législation soit harmonisée.

C'est un fait connu que le Libéria a souffert de quinze ans de guerre civile et la loi sur le travail décent de 2015 démontre son attachement au principe de travail décent de l'OIT. Dans un contexte de pandémie sur fond d'économie d'après-guerre, le gouvernement progresse vers l'harmonisation du droit du travail.

Outre la loi sur le travail décent de 2015, la constitution du Libéria reconnaît à tout un chacun le droit de s'affilier à un syndicat. Actuellement, le LLC traverse une crise de leadership qui a occasionné le retard de l'arrivée de la délégation à cette Conférence. Le gouvernement est en attente de la décision du tribunal pour pouvoir compléter sa délégation. Le gouvernement demeure libre d'assister à une conférence du LLC et est disposé à travailler avec chacune des parties.

Membres employeurs – Nous avons écouté avec attention les positions des groupes et des participants, et nous partageons les points de vue exprimés par le plus grand nombre dans cette salle quant à la gravité de la situation. Dès lors, le groupe des employeurs ne peut

qu'exhorter le Libéria à respecter ses obligations au titre de la convention nº 87 et, surtout, à fournir des informations complètes sur la dissolution d'un ou plusieurs syndicats et sur l'arrestation de dirigeants syndicaux. Il devra fournir des informations complémentaires en ce qui concerne les autres allégations soulevées par le NAHWUL et faire état des mesures spécifiques prises pour garantir que cette organisation obtienne sans délai la pleine reconnaissance légale.

Il devra également indiquer de quelle manière l'article 45.6 de la loi garantit pleinement aux travailleurs étrangers, tant en droit que dans la pratique, le droit de constituer des organisations pour défendre leurs intérêts professionnels.

Il devra fournir des informations sur les dispositions légales garantissant que les travailleurs du secteur public jouissent des droits et garanties énoncés dans la convention, qu'il s'agisse de dispositions élaborées ou envisagées, tout en précisant le délai prévu pour leur promulgation.

Enfin, le gouvernement devra fournir des informations détaillées sur la manière dont les droits inscrits dans la convention seront garantis, en droit et dans la pratique, pour la protection des travailleurs maritimes.

Membres travailleurs – Nous prenons note des commentaires du gouvernement et remercions tous ceux qui se sont exprimés pour apporter plus de lumière à la situation concernant l'application de la convention au Libéria. Nous déplorons l'absence de délégués des travailleurs du Libéria à la Conférence internationale du Travail.

À la lumière des commentaires formulés par certains délégués employeurs au cours de la discussion, les membres travailleurs doivent avoir en tête la longue et constante jurisprudence du Comité de la liberté syndicale et les commentaires de la commission d'experts qui affirment que le droit de grève est une composante fondamentale de la liberté syndicale.

Nous avons fait état des graves violations dans l'application de la convention par le gouvernement, tant en droit qu'en pratique. Le gouvernement doit prendre d'urgence, en consultation pleine et entière avec les partenaires sociaux, des mesures visant à mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention nº 87. Nous appelons notamment le gouvernement à:

- veiller à ce que tous les travailleurs puissent, en vertu de la convention, exercer leurs droits au travail dans un climat de respect des libertés civiles, y compris la liberté syndicale, la liberté d'expression, de réunion et de manifestation pacifiques, sans ingérence ni crainte pour leur sécurité personnelle et leur intégrité physique;
- veiller à ce que les dirigeants et les membres d'associations syndicales ne soient pas emprisonnés au motif de leur participation à des activités syndicales, à ce que les menaces à l'encontre de dirigeants syndicaux fassent l'objet d'enquêtes approfondies et à ce que les auteurs d'infraction soient dûment sanctionnés;
- mettre en place des mesures, y compris des sanctions dissuasives, pour garantir que les employeurs ne soient pas autorisés à dissoudre des syndicats et qu'un syndicat ne puisse être dissous que par une décision de justice rendue en dernier ressort, et ce, uniquement en cas de violation grave de la loi;
- enregistrer, sans délai, en tant que syndicat NAHWUL et fournir à la commission d'experts des informations complémentaires au sujet des allégations en suspens, ainsi que, au Comité de la liberté syndicale, des informations relatives au cas nº 3202;

- réviser la loi sur le travail décent ainsi que toute autre législation connexe pour garantir que tous les travailleurs, à la seule exception possible de ceux de la police et des forces armées, jouissent du droit de constituer un syndicat ou de s'affilier à un syndicat de leur choix; en particulier, veiller à ce que les travailleurs du secteur public et les fonctionnaires jouissent des droits et garanties énoncés dans la convention;
- fournir à la commission d'experts des informations sur les lois élaborées ou envisagées, ainsi que sur le délai prévu pour leur promulgation;
- réexaminer la législation de manière à garantir que les officiers, les membres d'équipage et toute autre personne employée ou en formation sur les navires soient en mesure d'exercer leurs droits en vertu de la convention et fournir à la commission d'experts des informations sur la manière dont les droits sont assurés aux travailleurs maritimes, y compris les stagiaires;
- réexaminer l'article 45.6 de la loi sur le travail décent dans le but de garantir que le droit de constituer des syndicats pour défendre leurs intérêts professionnels soit pleinement reconnu aux travailleurs étrangers, tant en droit que dans la pratique;
- réviser la loi sur le travail décent pour garantir que la définition des services essentiels soit conforme aux dispositions de la convention;
- fournir à la commission d'experts des informations sur les mesures prises et les résultats atteints pour garantir l'existence de recours adéquats à disposition des travailleurs victimes d'actes discriminatoires antisyndicaux, en particulier des mesures pour leur réintégration.

Le gouvernement devra fournir au 1er septembre 2022 à la commission d'experts des informations sur toutes les mesures prises pour se conformer à ses obligations au titre de la convention, ainsi que sur tout développement à cet égard.

Nous appelons le gouvernement du Libéria à se prévaloir d'une mission consultative de l'OIT en vue de la mise en conformité de sa législation et de sa pratique avec la convention.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi. La commission a regretté que le gouvernement n'ait pas fourni d'informations par écrit.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **faire en sorte que tous les travailleurs soient en mesure d'exercer leurs droits du travail en vertu de la convention dans un contexte de respect des libertés publiques, dont la liberté d'association, la liberté d'expression, de se réunir et protester pacifiquement sans ingérence et sans craindre pour leur sécurité individuelle et leur intégrité physique;**
- **veiller à ce que les dirigeants et membres syndicaux ne soient pas emprisonnés pour avoir exercé des activités syndicales et que les menaces que subissent des dirigeants syndicaux en raison de leurs activités fassent l'objet d'enquêtes approfondies et que les coupables soient dûment sanctionnés;**

- **appliquer des mesures, y compris des sanctions dissuasives, pour garantir que les organisations syndicales ne peuvent être dissoutes que par une autorité judiciaire, en dernier recours, pour violation grave de la loi;**
- **solutionner la question de l'enregistrement du Syndicat national des travailleurs de la santé du Libéria (NAHWUL) en tant qu'organisation syndicale sans autre délai et fournir des informations complémentaires sur d'éventuelles allégations en suspens;**
- **réviser la loi sur le travail décent et tout autre texte de loi connexe pour faire en sorte que tous les travailleurs, y compris les travailleurs étrangers, puissent exercer le droit de constituer le syndicat de leur choix ou de s'y affilier;**
- **veiller à ce que les travailleurs du secteur public jouissent de la protection des droits à la liberté syndicale au sens de la convention.**

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau.

La commission prie le gouvernement de soumettre à la commission d'experts, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport contenant des informations sur l'application de la convention en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement du Libéria prend note des conclusions de la commission et tient à lui assurer que son rapport sera soumis à la commission d'experts comme prévu.

Le gouvernement tient également à assurer à la commission qu'il continuera à veiller à ce qu'aucun dirigeant ou membre de syndicat ou d'association ne soit emprisonné pour avoir exercé des activités syndicales ou associatives. S'il existe un seul de ces cas et qu'il n'a pas été porté à notre attention, nous demandons à ce qu'il le soit pour qu'une enquête rapide soit diligentée.

Le gouvernement reconnaît qu'il existe un problème typique de conflit de lois entre la convention, la loi sur la fonction publique et la loi sur le travail décent de 2015. Ces trois instruments ont la même force de loi. Dans tous les systèmes juridiques où un conflit de lois persiste, soit les juridictions, soit le législateur peuvent le résoudre. Dans le cas du Libéria, aucune partie n'a soumis cette question à un tribunal compétent à travers une requête de jugement judiciaire. De même, aucune partie n'a demandé au Parlement national d'amender l'une de ces lois. Cependant, ce que l'on constate régulièrement, c'est la lutte interne pour le leadership au sein du LLC. Ce qui est alarmant et inacceptable, c'est que les factions en conflit essaient toujours de s'aligner sur le gouvernement du Libéria ou sur des influences extérieures pour prendre parti dans la lutte pour le leadership.

L'état de droit est le seul mécanisme à travers lequel ce problème devrait et peut être résolu. Par conséquent, la résolution du comité d'enregistrer le NAHWUL en tant qu'organisation syndicale en dépit des procédures judiciaires porte préjudice au travail du Conseil national tripartite. Aujourd'hui, le gouvernement du Libéria demande l'assistance du BIT pour jouer un rôle supplémentaire dans la gouvernance et la gestion nationale en vue de la cohésion sociale au sein du LLC.

En tant que gouvernement, nous soutiendrons ces réformes, mais pas directement, afin de ne pas être perçus comme compromettant l'indépendance du LLC. Nous remercions la commission pour sa compréhension et son soutien continus.

Malaisie (ratification: 1961)

Convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a fourni par écrit les informations suivantes ainsi que des statistiques sur le nombre de conventions collectives connu.

Observations du Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC)

Le gouvernement maintient ses mesures de protection des droits des salariés dans le pays.

La loi sur les relations professionnelles de 1967 (ci-après dénommée «loi 177») instaure une protection contre les actes de discrimination antisyndicale dans le cadre de leur emploi, par le biais de ses articles 8 et 59. L'article 8 prévoit des procédures pour les cas de menées antisyndicales n'ayant pas de caractère criminel, tandis que l'article 59 traite des cas semi-criminels.

Actuellement, les articles 4, 5 et 7 de la loi 177 prévoient des protections des droits des travailleurs qui veulent créer des syndicats, y adhérer et participer à leurs activités.

En outre, le gouvernement a entamé un processus de modification de la loi sur les syndicats de 1959 (ci-après dénommée «loi 262»). Cette loi régit le fonctionnement des syndicats en Malaisie et, d'une manière générale, énonce des procédures et processus s'agissant de l'enregistrement, la radiation et la gouvernance des organisations syndicales. L'amendement proposé vise à renforcer les droits et prérogatives des syndicats en matière de négociation collective dans le pays en autorisant la multiplicité des établissements syndicaux ainsi que la présence de plus d'une organisation syndicale dans un même lieu de travail.

Le projet de loi a été déposé en première lecture au Parlement le 24 mars 2022. La deuxième lecture est prévue pour la prochaine session parlementaire.

Réforme législative en cours

Le gouvernement a poursuivi sa collaboration avec le BIT dans le projet de réforme de la législation du travail et des relations professionnelles par un processus de révision complet. L'avancement des modifications à la loi sur le travail se présente comme suit:

1) La modification de la loi sur l'emploi de 1955 (ci-après dénommée «loi 265») a été approuvée par le Parlement le 20 mars 2022 et publiée au Journal officiel le 10 mai 2022.

2) Ensuite, s'agissant de la modification de la loi 262, le projet a été déposé en première lecture au Parlement le 24 mars 2022. La deuxième lecture est prévue pour la prochaine session parlementaire.

Article 1 de la convention. Protection adéquate contre tous actes de discrimination antisyndicale. Recours utiles et sanctions suffisamment dissuasives

Les informations détaillées sur les réparations de nature générale imposées dans la pratique pour les actes de discrimination antisyndicale prévues aux articles 5, 8 et 20 de la loi 177 se présentent comme suit:

i) Les réparations en cas de discrimination antisyndicale prévues aux articles 8 et 20 de la loi 177 sont accordées par la juridiction du travail sur base des faits et mérites de chaque

cas. La juridiction du travail statue en équité, en bonne conscience et en fonction des mérites substantiels du cas, sans considération pour les éléments techniques et les formes légales dans tous les cas que lui a soumis le directeur général des relations professionnelles au titre de l'article 8 de la loi 177.

ii) En outre, dans l'esprit du tripartisme et comme le stipule la loi 177, les victimes de discrimination antisyndicale peuvent déposer plainte auprès du directeur général des relations professionnelles de sorte que son département entame une procédure d'information, de conciliation ou d'enquête.

iii) Trente-cinq cas ont été signalés entre janvier 2021 et avril 2022 au titre de l'article 8 de la loi 177. Sur ces 35 cas, 31 (88,57 pour cent) ont été réglés par le Département des relations professionnelles et la durée moyenne de la procédure est de trois à six mois.

iv) S'agissant de la juridiction du travail, le cas que lui a soumis le directeur général des relations professionnelles au titre de l'article 8 de la loi 177 sera traité dans les douze mois selon la Charte du client de la juridiction du travail.

Articles 2 et 4. Reconnaissance des syndicats aux fins de la négociation collective. Critères et procédure de reconnaissance. Agent de négociation exclusif

Des sessions de consultation avec les parties prenantes, dont les partenaires sociaux, se sont tenues tout au long du processus de rédaction de chaque amendement, y compris pour la loi 262. S'agissant du processus de modification de cette loi, 72 sessions d'engagement, de consultation et d'ateliers avec les partenaires sociaux ont eu lieu depuis 2018 jusqu'à ce jour.

La modification de la loi 262 a été déposée en première lecture – terminée depuis – au Parlement le 24 mars 2022. La deuxième lecture est prévue pour la prochaine session parlementaire.

Le gouvernement estime que la majorité simple est un critère minimum et elle sera maintenue pour qu'un syndicat puisse devenir un agent de négociation exclusif, les partenaires sociaux partageant cet avis. Lorsque plusieurs organisations syndicales de travailleurs sont reconnues, l'agent de négociation exclusif sera désigné entre elles ou défini par le directeur général des relations professionnelles (le nombre de votes le plus élevé), comme le stipule le nouvel article 12(A) de la loi 177. Cet article 12(A) doit encore être mis en application en fonction de la modification de la loi 262.

À cet égard, la modification de la loi 262 a été déposée en première lecture – terminée depuis – au Parlement le 24 mars 2022. La deuxième lecture est prévue pour la prochaine session parlementaire.

Durée de la procédure de reconnaissance

La durée moyenne de la procédure de reconnaissance est de quatre à neuf mois. La décision de reconnaissance ou non du directeur général des relations professionnelles peut faire l'objet d'un recours du syndicat ou des employeurs concernés par la voie judiciaire.

Travailleurs migrants

Les travailleurs étrangers peuvent devenir membres d'un syndicat et être élus à une fonction sur approbation du ministre si cela est de l'intérêt dudit syndicat. Par ailleurs, la loi 177 n'impose pas de restrictions quant à la possibilité pour les travailleurs migrants de participer à la négociation collective.

Portée de la négociation collective

Le gouvernement estime que l'article 13, paragraphe (3), de la loi 177 doit être conservé pour maintenir l'harmonie professionnelle et afin d'accélérer le processus de la négociation collective. En outre, les dispositions de l'article 13, paragraphe (3), de la loi 177 ne sont pas obligatoires et, si les deux parties sont d'accord, elles peuvent négocier ces dispositions pendant le processus de négociation collective.

Avant l'actuelle modification de l'article 13, paragraphe (3), de la loi 177, les questions à caractère général relatives à la promotion ne pouvaient être soulevées que pour des matières afférentes à la promotion, au transfert, au recrutement, à la cessation d'emploi pour cause de licenciement collectif, de renvoi et de réintégration et d'affectation ou d'attribution de fonctions.

Arbitrage obligatoire

L'amendement à cette disposition entrera en vigueur respectivement après la modification de la loi 262. À ce propos, cette modification a été déposée en première lecture - terminée depuis - au Parlement le 24 mars 2022. La deuxième lecture est prévue pour la prochaine session parlementaire.

Restrictions à la négociation collective dans le secteur public

Le gouvernement est déterminé à assurer le bien-être des fonctionnaires et il reconnaît la négociation collective comme une des sessions d'ouverture entre les employeurs et les salariés du secteur public. Les contenus des circulaires de service nºs 6/2020 et 7/2020 peuvent être consultés aux adresses: https://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2020/pp062020.pdf et https://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2020/pp072020.pdf.

La négociation collective en pratique

Le gouvernement fournit des informations statistiques sur le nombre des conventions collectives conclues et en vigueur.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – En réponse aux observations formulées par la présente commission quant au respect de la convention par la Malaisie, permettez-moi de vous faire part de quelques remarques concernant les efforts entrepris par le gouvernement de la Malaisie, en vue de satisfaire progressivement aux exigences de la convention et ainsi renforcer la crédibilité et l'intégrité de la Malaisie sur la scène internationale.

Dans ce contexte, la Malaisie souhaite saisir cette opportunité pour expliquer brièvement l'évolution constructive de la réforme des droits du travail en référence aux exigences de la convention. À cet effet, la Malaisie a modifié, en décembre 2020, la loi 177. Ce progrès important vise à améliorer le système existant de résolution des litiges, ainsi qu'à permettre de résoudre efficacement tout litige éventuel et à accélérer les procédures concernées. En outre, un amendement à la loi 265 a été publié au Journal officiel le 10 mai 2022, à la suite duquel les amendements à la loi 262 ont été déposés au Parlement en mars 2022, dans le but d'encourager une plus grande participation syndicale des travailleurs. À cet égard, le gouvernement de la Malaisie souhaite saisir cette occasion pour exprimer sa reconnaissance pour l'assistance technique fournie par le BIT via le projet de réforme du droit du travail et des relations professionnelles.

La Malaisie a fait un pas en avant pour améliorer les lois pertinentes et les rendre conformes à la convention. Le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère des Ressources humaines, a mené une série de sessions d'engagements et de dialogue avec les partenaires sociaux et l'autorité compétente afin de traiter les questions de manière complète. De plus, l'engagement du gouvernement envers les réformes du droit du travail montre sa préoccupation constante de répondre à toutes les allégations formulées, notamment en ce qui concerne la discrimination antisyndicale et l'ingérence dans le processus de reconnaissance. Ces mesures permettront de résoudre les problèmes liés à tous les cas signalés par le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC). À ce titre, le gouvernement tient à préciser que les observations faites précédemment par le MTUC ont été traitées en conséquence. Dans l'ensemble, le parcours pour résoudre les cas n'est pas facile. Parmi les 21 cas signalés, 20 ont été réglés et l'issue d'un cas est en attente à la juridiction du travail. Un exemple concret est le litige entre l'un des conglomérats les plus importants et les plus diversifiés de la nation et le Syndicat national des travailleurs de l'équipement de transport et des industries connexes de Malaisie. Il a été résolu par la décision de la juridiction du travail qui s'est prononcée en faveur des 18 plaignants.

En outre, les nouveaux amendements offrent une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale, les articles 8 et 20 de la loi 177 prévoyant des recours généraux pour tout cas de licenciement, tels que la réintégration, les arriérés de salaire et l'indemnisation en lieu et place de la réintégration. À cet égard, en présence de cas de discrimination antisyndicale, dans l'esprit du tripartisme et comme le stipule la loi 177, les parties concernées peuvent déposer plainte auprès du directeur général des relations professionnelles de sorte que son département entame une procédure d'information, de conciliation ou d'enquête.

En ce qui concerne les plaintes reçues par le Département des relations professionnelles, un total de 35 cas a été signalé entre janvier 2021 et avril 2022. Sur ces 35 cas, 31 (88,57 pour cent) ont été réglés et la durée moyenne de la procédure est de trois à six mois. S'agissant des cas soumis à la juridiction du travail au titre de l'article 8 de la loi 177, ils seront traités dans les douze mois selon la charte du client de la juridiction du travail.

Pour se prémunir contre l'ingérence des employeurs dans le processus de reconnaissance, des dispositions spécifiques, à savoir les articles 4, 5 et 8 de la loi 177, s'appliquent. Dans ce contexte, bien que l'article 8 de la loi ait été modifié, l'impact réel sur le processus de scrutin secret n'a pas été visible en raison des restrictions entraînées par le COVID-19. Ainsi, le gouvernement est d'avis que l'efficacité de l'amendement ne devrait pas être un outil de mesure à ce stade.

En outre, le gouvernement a également introduit de nouvelles dispositions à l'avance, notamment sur les droits de négociation exclusive en vertu de l'article 12(A) de la loi 177afin d'accorder à un syndicat les droits de négociation exclusive dans les cas où l'employeur a reconnu plus d'un syndicat. Toutefois, la nouvelle disposition ne prendra effet qu'à l'issue de l'amendement de la loi 262. L'amendement de la loi 262 a fait l'objet d'une première lecture et devrait être présenté en deuxième lecture lors de la prochaine session parlementaire. En ce qui concerne le point soulevé par la commission d'experts concernant la situation où aucun syndicat n'est désigné en tant qu'agent de négociation exclusif, une majorité simple est un critère minimum pour garantir que le processus a été mené à bien.

En ce qui concerne le point soulevé par la commission d'experts sur la durée moyenne de la procédure de reconnaissance, 54 pour cent des cas ont été résolus de 2018 à 2019 dans un

délai de quatre à neuf mois. Cependant, certains cas peuvent également être résolus en un mois s'il s'agit d'une reconnaissance volontaire. Concernant l'amendement de l'article 9, paragraphe (6), de la loi 177, par lequel la disposition est supprimée, la décision de reconnaissance par le directeur général des relations professionnelles pourrait toujours être appliquée par le biais d'une demande de révision judiciaire.

Concernant la question des travailleurs migrants, le gouvernement souhaite répéter qu'ils peuvent devenir membres d'un syndicat et être élus à une fonction dans la mesure où des procédures appropriées sont suivies et sous réserve de l'approbation du ministère des Ressources humaines. Par ailleurs, la loi 177 n'impose pas de restrictions quant à la possibilité de participer à la négociation collective. Sur la base des statistiques fournies par le Département des syndicats, en 2019, un total de 13 syndicats avec un effectif de 2 874 membres, membres travailleurs migrants, ont été enregistrés. Ce nombre a augmenté en 2021, un total de 7 325 travailleurs migrants étant enregistrés comme membres d'un syndicat. Aujourd'hui, un total de 27 964 travailleurs étrangers sont membres de 16 syndicats enregistrés.

En ce qui concerne la demande de la commission d'experts d'envisager d'étudier la possibilité de supprimer les restrictions législatives limitant largement le champ de la négociation collective, le gouvernement maintient le statu quo afin d'accélérer le processus de la négociation collective et de maintenir l'harmonie professionnelle.

Le gouvernement a pris note des commentaires de la commission d'experts sur l'amendement de l'article 26, paragraphe (2), de la loi 177.

En outre, en ce qui concerne les droits relatifs à la négociation collective par les fonctionnaires, le gouvernement y a toujours été favorable et a pris des engagements par divers moyens. À cet égard, le ministère de la Fonction publique a fourni une plateforme par l'intermédiaire du Conseil paritaire national et de la Commission paritaire départementale afin de s'assurer que le bien-être des fonctionnaires est entendu et bien pris en charge.

Enfin, le gouvernement a toujours pris des mesures importantes pour améliorer et traiter les questions liées au droit du travail ainsi que les réformes. À cet égard, nous continuerons à être cohérents dans notre soutien via la collaboration stratégique existante entre les différentes parties prenantes, en particulier le MTUC et la Fédération malaisienne des employeurs (MEF), afin de garantir que les exigences de l'OIT concernant la convention soient respectées.

Membres employeurs – Ce cas concerne l'application en droit et en pratique de la convention par la Malaisie. Il s'agit d'une convention fondamentale ratifiée par la Malaisie en 1961. Le cas est discuté au sein de la commission pour la cinquième fois cette année, la fois précédente remontant à 2016. Il s'agit d'un cas pour lequel la commission d'experts a formulé 20 observations depuis 1989, les cinq dernières fois étant en 2015, 2016, 2017, 2018 et 2021.

Le dernier examen de ce cas fait suite aux plaintes formulées en 2019 par le MTUC alléguant des violations de la convention dans la pratique, notamment de nombreux cas de discrimination antisyndicale, d'ingérence des employeurs et de violations du droit de négociation collective dans un certain nombre d'entreprises. Les mêmes plaintes ou des plaintes similaires ont été soulevées précédemment en 2015 par le MTUC, et en 2016, 2017 et 2018 par la Confédération syndicale internationale (CSI).

Les observations de la commission d'experts portent sur les domaines suivants de non-respect présumé de la Convention par le gouvernement. La première observation a pour objet la protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale. Nous rappelons

que l'article 1 stipule que «[l]es travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi».

Le gouvernement a indiqué que les recours de nature générale contre les actes de discrimination antisyndicale sont traités principalement par le biais des articles 5, 8 et 20 de la loi 177. Les cas sont transmis au directeur général des relations professionnelles pour information, conciliation ou enquête, une procédure dont l'aboutissement prend en moyenne trois à six mois.

La finalisation des cas transmis au directeur général par la juridiction du travail peut prendre jusqu'à douze mois. Outre les informations déjà transmises par le gouvernement, la commission d'experts a demandé à ce dernier de prendre toute mesure nécessaire pour garantir que les travailleurs victimes de discrimination antisyndicale puissent porter plainte directement devant les tribunaux afin d'accéder rapidement à une indemnisation appropriée et à l'imposition de sanctions suffisamment dissuasives.

La commission d'experts a également rappelé au gouvernement sa recommandation d'envisager d'inverser la charge de la preuve dès lors que sont présentés des «indices raisonnables» de discrimination antisyndicale qui pourraient bloquer l'accès aux recours appropriés en droit.

À cet égard, les membres employeurs invitent le gouvernement à continuer de travailler avec ses partenaires sociaux et, si nécessaire, avec l'assistance technique du BIT pour envisager des mesures visant à améliorer l'accès des travailleurs à des voies de recours adéquates pour les actes de discrimination antisyndicale.

L'observation suivante porte sur la reconnaissance des syndicats aux fins de la négociation collective. À cet égard, nous rappelons que l'article 2, paragraphe 1, de la convention stipule que les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

En outre, l'article 4 énonce que «des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi».

La commission d'experts a pris note des plaintes du MTUC et de la CSI selon lesquelles la procédure de contestation d'un rejet, par un employeur, d'une demande de reconnaissance volontaire soumise par un syndicat n'offrait pas une protection adéquate contre l'ingérence de l'employeur. La commission d'experts a également réitéré sa recommandation selon laquelle, lorsqu'aucun syndicat ne s'est imposé comme agent de négociation exclusif, les syndicats minoritaires devraient pouvoir négocier conjointement ou séparément, au moins au nom de leurs membres.

Nous saluons l'information fournie par le gouvernement selon laquelle il a travaillé avec ses partenaires sociaux pour apporter des modifications aux dispositions légales régissant la reconnaissance syndicale, notamment l'article 12(A) de la loi 177 qui traite de la désignation d'un agent de négociation par scrutin secret par le directeur général. Nous notons que l'article 12(A) sera uniquement mis en application après la modification de la loi 262. Par conséquent, les employeurs encouragent le gouvernement à poursuivre son travail avec ses

partenaires sociaux pour finaliser les mécanismes juridiques qui offrent des garanties contre toute ingérence dans le processus de reconnaissance des syndicats et pour traiter la situation des syndicats minoritaires où aucun agent de négociation exclusif n'a été désigné. Le gouvernement est invité à informer la commission d'experts de ses progrès à cet égard.

L'observation suivante concerne la durée de la procédure de reconnaissance. La commission d'experts avait précédemment demandé au gouvernement de mettre en œuvre des mesures d'ordre administratif et juridique pour accélérer la procédure de reconnaissance. Selon le gouvernement, des changements ont été mis en œuvre, notamment des modifications de la loi 177, afin de transférer les pouvoirs relatifs à la reconnaissance des syndicats du ministre des Ressources humaines au directeur général du Département des relations professionnelles. La commission d'experts a salué les modifications de la loi, mais a demandé si la suppression de l'article 9, paragraphe (6), de la loi 177 rendrait la décision du directeur général susceptible d'appel, ce qui pourrait retarder davantage le processus. Nous invitons donc le gouvernement à examiner cette question et à fournir des informations à la commission d'experts avant le 1er septembre 2022.

L'observation suivante concerne les travailleurs migrants, plus précisément leur capacité à se présenter aux élections syndicales. Bien que les informations du gouvernement confirment que rien n'empêche les travailleurs migrants d'adhérer à des syndicats ou de se présenter aux élections, il reste la condition selon laquelle l'approbation du ministre est nécessaire si cela est de l'intérêt dudit syndicat. La commission d'experts a indiqué que cette situation n'est pas conforme à la convention et a réitéré son appel au gouvernement pour qu'il prenne des mesures, juridiques et autres, afin de garantir que les travailleurs migrants jouissent pleinement de leurs droits de négociation collective. À cet égard, les employeurs invitent le gouvernement à travailler avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, avec l'assistance technique du BIT, si nécessaire, pour aligner les lois nationales sur la convention.

L'observation suivante concerne la portée de la négociation collective, notamment telle qu'elle est limitée par l'article 13, paragraphe (3), de la loi 177. La commission d'experts avait précédemment exprimé le vif espoir que cet article soit modifié afin d'en supprimer les restrictions limitant largement la négociation collective, notamment en ce qui concerne le transfert, le licenciement et la réintégration qui relèvent de ce qu'on appelle les «prérogatives internes à la direction». Selon le gouvernement, l'article 13, paragraphe (3), a été conservé dans la dernière série d'amendements, si ce n'est qu'il a également subi des modifications en vertu desquelles les syndicats peuvent soulever des questions d'ordre général sur les transferts, la résiliation des contrats de travail en raison de suppression d'emplois, les licenciements, la réintégration et l'affectation ou l'attribution de tâches.

La commission d'experts a demandé des informations au gouvernement sur les conséquences pratiques des changements, en particulier la formulation concernant les questions d'ordre général et a réitéré sa recommandation au gouvernement de supprimer les restrictions limitant largement la négociation collective. Les membres employeurs invitent donc le gouvernement à fournir des informations à la commission d'experts au plus tard le 1er septembre 2022. En outre, nous conseillons au gouvernement de continuer à travailler avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives afin d'aborder toute disposition qui restreint la portée de la négociation collective.

L'observation suivante porte sur la négociation collective dans le secteur public. La commission d'experts a fait état de certaines des restrictions à la négociation collective dans le secteur public, notamment l'exclusion en vertu de l'article 52 de la loi 177. Nous prenons

également note de l'information du gouvernement selon laquelle il s'engage à protéger les droits de négociation collective des fonctionnaires. Nous prenons également note des circulaires de services nos 6/2020 et 7/2020 à cet égard. Nous invitons le gouvernement à donner à la commission d'experts des informations sur le fonctionnement et la pratique de la négociation collective dans le secteur public.

Une dernière observation porte sur la négociation collective en pratique. Dans ce contexte des faibles niveaux de syndicalisation et de couverture par les conventions collectives, la commission encourage le gouvernement à continuer de fournir des informations statistiques sur le nombre de conventions collectives en vigueur, les secteurs couverts et le nombre de travailleurs concernés, ainsi que sur toutes mesures supplémentaires prises pour promouvoir pleinement le développement et l'utilisation des conventions collectives dans le cadre de la convention. Nous invitons donc le gouvernement à continuer de soumettre à la commission d'experts les données statistiques sur la négociation collective.

Nous prenons note du fait que la Malaisie bénéficie d'une assistance technique permanente du BIT par le biais du projet de réforme de la législation du travail et des relations professionnelles, ainsi que d'un renforcement des capacités en matière de normes internationales du travail pour les fonctionnaires du gouvernement et les partenaires sociaux. Nous sommes convaincus que cette aide tient compte des réalités nationales et de la nature évolutive du monde du travail, des besoins de protection des travailleurs et des besoins des entreprises durables en Malaisie. Nous sommes également convaincus que cette commission sera en mesure de voir les résultats de ces interventions.

Membres travailleurs – La commission est appelée à examiner une nouvelle fois l'application de la convention par le gouvernement de la Malaisie. Lors de notre dernier examen en 2016, la commission avait pris note de l'information du gouvernement selon laquelle il entreprenait une révision globale de ses principales lois sur le travail: la loi 265 et la loi 177.

La loi sur les relations professionnelles a été modifiée en 2019, avec effet en janvier 2021, tandis que les modifications de la loi sur l'emploi ont été adoptées en 2021 et publiées au Journal officiel il y a quelques semaines, le 10 mai. Nous prenons note de ces changements. Cependant, nous restons préoccupés par le fait que les amendements législatifs adoptés ne répondent pas de manière adéquate aux questions soulevées depuis longtemps par les syndicats et par les organes de contrôle de l'OIT, et nous constatons avec regret que la négociation collective en Malaisie est toujours soumise à des restrictions statutaires qui vont à l'encontre de la convention.

Même lorsque les travailleurs réussissent à créer et enregistrer un syndicat, ce qui reste un processus long et ardu en raison de l'application de la loi sur les syndicats (qui doit encore être modifiée), ils doivent encore se soumettre à une procédure juridique rigide, longue et onéreuse de reconnaissance en tant qu'agent de négociation.

En premier lieu, les demandes de reconnaissance en tant qu'agent de négociation doivent être soumises à l'employeur qui peut les rejeter à sa discrétion. Dans ce cas, le syndicat est alors chargé de signaler l'affaire au directeur général dans un délai prescrit ou de faire considérer sa demande de reconnaissance comme ayant été retirée.

Le directeur général peut exiger un scrutin secret pour connaître le pourcentage de travailleurs qui manifestent leur soutien au syndicat déposant une demande de reconnaissance. Cette procédure qui, comme l'a reconnu le gouvernement, doit encore être révisée, ne garantit pas un scrutin équitable et n'offre pas les protections nécessaires pour

garantir que les employeurs ne puissent pas s'approprier les résultats. En effet, ce n'est pas le directeur général mais bien l'employeur qui décide de l'heure et du lieu du scrutin secret.

Depuis des décennies, les syndicats de Malaisie s'inquiètent de ce processus de reconnaissance, qui repose entièrement entre les mains des employeurs et du directeur général, permettant une ingérence indue des employeurs tout au long de la procédure et privant les travailleurs d'une représentation aux fins de la négociation collective.

Dans la pratique, la reconnaissance du syndicat en tant qu'agent de négociation peut traîner inutilement pendant des années. Même lorsqu'un syndicat remporte un scrutin secret et devrait donc se voir accorder le statut d'agent de négociation collective, les employeurs contestent souvent ces résultats devant les tribunaux, ce qui retarde encore la reconnaissance.

La négociation collective en Malaisie est en outre entravée par les restrictions injustifiées imposées en matière de portée de la négociation collective. La législation actuelle ne permet pas aux syndicats de négocier les aspects généraux relatifs aux transferts, à la résiliation des contrats de travail en raison de suppression d'emplois, aux licenciements, à la réintégration et à l'affectation ou à l'attribution de tâches, ces aspects étant ce que l'on appelle les «prérogatives internes à la direction». Les modifications apportées à l'article 13, paragraphe (3), de la loi 177, qui permettent aux syndicats de soulever des questions d'ordre général, mais autorisent également l'employeur à rejeter ces questions, ne répondent pas aux attentes.

S'ajoutent à cette situation des catégories entières de travailleurs qui se voient refuser le droit à la négociation collective. Dans le secteur public, les syndicats de fonctionnaires sont simplement consultés et ne sont pas pleinement intégrés dans un processus de négociation collective comme le prévoit la convention.

Bien que les travailleurs migrants puissent devenir membres d'un syndicat, ils ne peuvent exercer un mandat syndical qu'au terme d'une procédure inappropriée d'approbation par le ministre, qui décidera, au nom du syndicat, si cela est dans l'intérêt du syndicat concerné. La commission d'experts a indiqué que cette condition entrave le droit des organisations syndicales à choisir librement leurs représentants aux fins de la négociation collective.

Enfin, la protection contre les mesures discriminatoires antisyndicales est pratiquement inexistante en Malaisie. Les mécanismes de plainte devant les tribunaux sont longs et peuvent durer bien plus de deux ans, tandis que toute réparation appliquée est inadéquate et consiste généralement en une compensation au lieu d'une réintégration. Nous prenons note à cet égard des restrictions existantes sur les sujets de négociation collective, notamment les prérogatives de gestion interne susmentionnées qui empêchent les syndicats de soulever ces questions. Dans la pratique, les licenciements antisyndicaux et autres mesures discriminatoires sont fréquents.

Les membres travailleurs rappellent que la négociation collective est un droit qui, avec le droit à la liberté syndicale, permet l'exercice de tous les autres droits au travail. Sans protection efficace et significative contre la discrimination antisyndicale, la négociation collective perd tout son sens. Déterminer la portée et la signification du droit à la négociation collective, dans le cadre de la convention, sans son contexte de droits de l'homme ni les garanties prévues pour les travailleurs lorsque ce droit est exercé, conduira à une régression en ce qui concerne les conditions de travail.

Le cadre juridique existant pour l'exercice de la négociation collective en Malaisie est profondément défaillant et il n'est pas surprenant, que dans ce contexte, le pourcentage de travailleurs couverts par des conventions collectives soit extrêmement faible, se situant entre

1 et 2 pour cent, tandis que le niveau de densité syndicale atteint à peine 6 pour cent et est en déclin. Les organes de contrôle de l'OIT ont observé à plusieurs reprises, au fil des ans, que la loi 265, la loi 177 et la loi 262 ne sont pas conformes aux exigences de la Convention.

Lors de leur examen de la situation, ils ont régulièrement fait remarquer au gouvernement de la Malaisie l'importance d'adopter des mesures visant à faciliter la création et le développement, sur une base volontaire, d'organisations de travailleurs libres, indépendantes et représentatives, ainsi que leur reconnaissance, aux fins de la négociation collective, ainsi que l'importance de la confiance mutuelle pour le développement de relations professionnelles harmonieuses.

Malheureusement, ces appels n'ont pas encore été entendus et les derniers amendements introduits ne répondent pas aux questions soulevées depuis longtemps tant par les organes de contrôle de l'OIT que par les syndicats.

Nous demandons instamment au gouvernement de Malaisie d'examiner et d'amender la législation nationale en consultation avec les partenaires sociaux et conformément aux recommandations des organes de contrôle de l'OIT afin de la rendre conforme à la convention.

Membre travailleur, Malaisie – La mise en œuvre de la convention a également été examinée par cette commission en 2016 et certaines préoccupations soulevées par la commission d'experts n'ont pas été traitées. Nous considérons donc que la discussion de ce cas par la commission est opportune et essentielle.

Plusieurs importantes lois nationales sur le travail ont fait l'objet d'amendements et sont en attente de mise en œuvre. Parmi elles, la loi 177, amendée en 2020, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2021 et, de même, la loi 265, amendée en 2021, qui a reçu la sanction royale le 26 avril 2022 et a été publiée au Journal officiel le 10 mai 2022.

Indéniablement, la loi 177 offre une certaine forme de protection aux travailleurs et aux syndicats en Malaisie. Cependant, la répression de l'exécutif ainsi que les politiques et processus techniques et difficiles empêchent les travailleurs et les syndicats de bénéficier même de la protection minimale.

Les modifications apportées à la loi 177 déplacent le pouvoir arbitraire du ministre vers le directeur général. Le directeur général décide désormais de l'organisation d'un scrutin secret ou prend des décisions sur le renvoi des conflits du travail devant la juridiction du travail. Les cas de discrimination antisyndicale et de conflits syndicaux relèvent de la discrétion du directeur général. Ils ne seront pas automatiquement renvoyés devant la juridiction du travail, contrairement aux cas de licenciement.

Dans l'état actuel des choses, le Département des relations professionnelles doit faire preuve de compétence et de cohérence. Dans de nombreux conflits du travail, la conciliation entre les parties échoue. Les employeurs peuvent facilement se réserver le droit de respecter les conciliations ou simplement refuser d'assister aux conciliations. Même lorsque les employeurs assistent à la conciliation, les agents des relations professionnelles se contentent d'enregistrer les déclarations des deux parties, qui sont ensuite transmises au directeur général.

Pour chaque acte d'intimidation se produisant lors d'un scrutin secret ou chaque licenciement abusif de dirigeants syndicaux, le Département des relations professionnelles doit sérieusement appliquer la loi pour protéger le droit à la liberté syndicale des travailleurs.

Les syndicats font face à un autre grand défi, à savoir se soumettre à un processus de scrutin secret relativement long et compliqué. Selon l'article 9 de la loi 177, plusieurs processus

doivent être suivis, et il faut de longues années pour mener à bien ces processus car la date, l'heure et le lieu du scrutin secret sont laissés à l'appréciation de l'employeur. Une telle pratique n'est pas conforme à la convention. Certains employeurs peu consciencieux refusent la reconnaissance et contestent la formation du syndicat, même après une victoire au scrutin secret, jusqu'au plus haut tribunal du pays.

Nous voulons que l'ensemble de l'article 9 - Demandes de reconnaissance - de la loi 177, soit revu et amendé afin de faire en sorte qu'il soit plus facile, pour tout syndicat, de former un nouveau syndicat. Un scrutin secret est nécessaire; la reconnaissance devrait être automatique et accordée immédiatement sans être soumise à de longs processus.

Nous sommes également toujours confrontés à une situation où un demandeur dont l'affaire est portée devant la juridiction du travail doit passer par un long processus pour obtenir une décision. Certains cas n'aboutissent pas à une décision après la période de vingt-quatre mois et la plupart des décisions ne prévoient pas la réintégration dans le travail mais seulement une compensation en lieu et place de la réintégration, y compris pour les dirigeants syndicaux, bien que ce recours soit prévu dans la loi 177.

Les procédures à la juridiction ont également été rendues techniquement difficiles pour les travailleurs. Dans le même ordre d'idées, nous demandons également au gouvernement de veiller à ce que les présidents de la juridiction du travail aient une connaissance approfondie du syndicalisme, de la justice sociale et des normes internationales du travail pour être nommés à la juridiction du travail afin de statuer sur les affaires, sans quoi les travailleurs et les syndicats subissent de grandes injustices.

Parallèlement, la capacité à agir d'un syndicat pour représenter les travailleurs peut aussi être contestée dans une procédure judiciaire qui peut demander énormément de temps et être extrêmement coûteuse pour les syndicats, nonobstant la violation délibérée de la convention par l'employeur. L'intention étant généralement de frustrer le syndicat en sachant très bien que le syndicat a des contraintes financières.

L'article 13 de la loi 177 interdit aux syndicats d'inclure six propositions dans une convention collective, à savoir le transfert, la promotion, le licenciement et la réintégration des travailleurs, qui sont censés être dans les prérogatives de l'entreprise; s'ils les incluent, l'employeur a le pouvoir discrétionnaire de rejeter ladite proposition.

En outre, en raison des dispositions répressives de la loi, les syndicats ne sont pas autorisés à décider de la portée des questions négociables, même s'ils ont mené à bien la procédure de reconnaissance. Par exemple, les travailleurs ont demandé à plusieurs reprises que des clauses relatives à la sécurité des syndicats figurent dans les conventions collectives, mais la Cour suprême de Malaisie a décidé que les clauses de prélèvement automatique des cotisations ne pourraient plus être opposées aux employeurs parce qu'il ne s'agit pas d'un litige commercial au sens de la loi 177.

La loi 177 modifiée empêche également les syndicats d'obtenir des droits de négociation uniques et exclusifs. La complexité de la procédure prévue par la loi affaiblira le pouvoir de négociation des syndicats, en épuisant les fonds du syndicat dans des batailles juridiques et en retardant les conventions collectives pour les travailleurs. Cet amendement lu conjointement avec la loi 262 sera préjudiciable au mouvement syndical en Malaisie.

Il y a également des cas qui sont portés devant la juridiction du travail pour demander des éclaircissements et s'assurer que les employeurs respectent les accords. Nous demandons alors aux employeurs ainsi qu'au gouvernement de se conformer à chaque accord qui a été signé entre l'employeur et les syndicats, qui doit être entièrement respecté.

Nous constatons que les menées antisyndicales sont monnaie courante en Malaisie. Il s'agit d'un déni absolu d'accès à la justice et d'une violation fondamentale de la convention.

Malgré la reconnaissance de la loi 265 et de la loi 177, les travailleurs migrants rencontrent d'importantes difficultés pour exercer leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective. Les travailleurs migrants sont constamment menacés de licenciement et d'expulsion car ils font l'objet d'une surveillance étroite de la part de la police. Des employeurs peu scrupuleux recourent à des tactiques sournoises et manipulent les failles des lois et des politiques pour trouver des moyens d'empêcher les travailleurs d'exercer leur droit de vote.

En Malaisie, le droit à la négociation collective est continuellement refusé dans le secteur public. Nous demandons instamment au gouvernement de veiller à ce que les fonctionnaires puissent négocier collectivement, conformément à la convention et à ses circulaires de service nos 6/2020 et 7/2020.

En conclusion, les travailleurs de Malaisie appellent à une réforme radicale de la loi sur l'emploi, de la loi sur l'industrie, de la loi sur les relations professionnelles et de la loi sur les syndicats afin de garantir que le développement économique soit aligné sur le développement social, y compris la protection sociale de tous les travailleurs. Le gouvernement malaisien doit prendre au sérieux la discrimination antisyndicale et doit cesser toute forme de législation et de pratiques antisyndicales. Les amendements législatifs doivent être dans l'intérêt du développement et de la protection des droits syndicaux en conformité avec la convention.

Pour conclure, nous croyons fermement qu'un dialogue social efficace et transparent est le moyen d'aller de l'avant. Il accuse actuellement un retard en Malaisie. Le dialogue social n'a pas été mené depuis deux ans alors de nombreuses politiques du travail et des amendements législatifs ont été mis en œuvre sans dialogue social. Le gouvernement doit organiser des discussions régulières entre les partenaires tripartites au sein du Conseil consultatif national du travail dans l'intérêt de tous, y compris des travailleurs migrants en Malaisie.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de **l'Union européenne (UE) et de ses États membres**. L'**Albanie** et le **Monténégro**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange membre de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail tels que le droit d'organisation et de négociation collective.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, notamment la convention. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées, et des conventions fondamentales en particulier.

L'UE et la Malaisie entretiennent des relations étroites, notamment grâce à notre coopération dans les domaines commercial et économique à laquelle s'ajoute notre partenariat stratégique avec l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN).

Tout en tenant compte des informations fournies par le gouvernement, nous notons avec une grande préoccupation la tolérance apparente dont fait preuve le gouvernement à l'égard des allégations de discrimination antisyndicale, d'ingérence d'employeurs et de violations du droit de négociation collective survenues dans plusieurs entreprises. Nous nous faisons l'écho

de l'appel lancé par la commission d'experts au gouvernement pour qu'il prenne les mesures nécessaires pour répondre à toutes les allégations susmentionnées, notamment en menant rapidement des enquêtes et en ordonnant des réparations effectives pour les victimes et des sanctions suffisamment dissuasives pour les auteurs. Nous attendons des informations détaillées à cet égard.

Nous saluons l'engagement du gouvernement avec le Bureau de l'OIT sur les réformes législatives des principales lois sur le travail, notamment avec la promulgation de la loi portant modification de la loi 177 entrée en vigueur en janvier 2021 et la révision de la loi 265 et la loi 262. Nous considérons cette coopération comme vitale pour parvenir à la pleine conformité de ces lois avec la convention, y compris dans la pratique.

Nous réitérons la demande de la commission d'experts au gouvernement quant au fait de fournir des informations détaillées sur les modifications apportées à la loi 177 et leur mise en œuvre afin de garantir que les travailleurs victimes de discrimination antisyndicale puissent déposer une plainte directement devant les tribunaux afin d'obtenir l'imposition de sanctions suffisamment dissuasives, y compris l'octroi rapide d'une indemnisation appropriée. Il importe également d'assurer une protection efficace sans faire peser sur les victimes une charge de la preuve susceptible d'imposer des obstacles à l'établissement de la responsabilité et à l'octroi d'une réparation adéquate.

De même, en ce qui concerne les dispositions de la loi 177 relatives aux critères, à la procédure et à la durée des procédures de reconnaissance des syndicats aux fins de la négociation collective, nous demandons au gouvernement de veiller, en consultation avec les partenaires sociaux, à ce que la procédure de reconnaissance dans son ensemble prévoie des garanties propres à prévenir les ingérences de l'employeur. Nous réitérons également l'appel de la commission d'experts au gouvernement pour garantir l'inclusion pleine et entière des travailleurs migrants dans la négociation collective.

Nous souhaiterions également recevoir des informations plus détaillées sur les implications pratiques des modifications apportées à la loi 177 concernant le champ d'application de la négociation collective, l'arbitrage obligatoire et les restrictions en matière de négociation collective dans le secteur public, ainsi que sur toute autre mesure supplémentaire prise pour promouvoir pleinement le développement et l'utilisation de la négociation collective comme le prévoit la convention.

L'UE et ses États membres continueront à suivre et à analyser la situation et restent attachés à leur coopération et à leur partenariat étroit avec la Malaisie.

Membre gouvernementale, Indonésie – J'ai l'honneur de prononcer cette déclaration au nom de l'**ASEAN**. L'ASEAN note les nombreux efforts et initiatives entrepris par la Malaisie en vue de se conformer à la convention. À cet égard, l'ASEAN félicite la Malaisie pour le récent amendement de la législation, la loi 177, et attend avec impatience que les amendements à la loi 262 syndicats soient publiés au Journal officiel et entrent en vigueur.

Les modifications de la législation sont une entreprise énorme et il faudra du temps pour voir leur effet dans la mise en œuvre. L'ASEAN est heureuse de constater que la Malaisie a mis l'accent sur la modification de sa législation nationale du travail, qui se produit de manière globale et progressive. Ceci est important pour en assurer la durabilité, en particulier dans le monde rapide et dynamique du travail.

L'ASEAN encourage également la Malaisie à poursuivre l'engagement et la consultation avec les mandants tripartites de façon plus significative. Les améliorations apportées au système de résolution des conflits du travail, y compris l'accélération de certaines des

procédures requises, sont les bienvenues à la lumière des perturbations causées par la pandémie de COVID-19.

En outre, les éléments de garantie et les dispositions de recours dans la loi 177 publiée au Journal officiel peuvent être considérés comme adéquats pour répondre aux observations et aux préoccupations sur la discrimination antisyndicale. Cependant, l'ASEAN recommande à la Malaisie de continuer à réviser les dispositions afin de s'assurer que le plein effet de sa mise en œuvre est conforme à la convention.

L'ASEAN est heureuse de constater l'étroite coopération de la Malaisie avec l'OIT dans la procédure d'amendement et pense que cela ouvrira la voie à la garantie d'une conformité totale avec la convention. L'ASEAN estime que la Malaisie se trouve au moment le plus opportun pour poursuivre son bon travail de protection et de promotion des droits des travailleurs. L'ASEAN apporte son soutien total à la mise en œuvre continue et soutenue des activités prévues.

L'ASEAN souhaite également attirer l'attention sur les questions et les défis émergents qui affectent le marché du travail traditionnel et l'harmonie des relations professionnelles, et demande à l'OIT de continuer à travailler en étroite collaboration avec ses États Membres pour assurer la promotion du travail décent pour tous les travailleurs.

Membre travailleuse, République de Corée – En référence à la convention et aux préoccupations soulevées par la commission d'experts concernant les recours contre les discriminations antisyndicales; les syndicats pâtissent en raison des pouvoirs excessifs du directeur général. Conformément à l'article 8 modifié de la loi 177, le directeur général est autorisé à transmettre les plaintes non résolues à la juridiction du travail pour y remédier.

Il s'agit du cas nº 3401 mentionné dans le 397e rapport du Comité de la liberté syndicale et qui concerne la plainte contre le gouvernement de Malaisie présentée par le Syndicat national des employés de banque (NUBE).

En 2019, le NUBE a déposé deux plaintes contre une banque multinationale de Malaisie, dont le siège est situé au Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord, pour avoir intimidé et tenté de blesser des travailleurs en raison de leur participation à des piquets de grève et à des campagnes dans le cadre de conflits du travail. La plainte a été déposée en vertu des articles 39, paragraphe (a), et 59, paragraphe (1), (d), de la loi 177, bien avant le licenciement des travailleurs.

Le Directeur général de l'OIT est également intervenu directement dans cette affaire, exhortant le gouvernement malaisien à prendre rapidement des mesures pour empêcher le licenciement prévu des représentants syndicaux. Mais le gouvernement malaisien n'a pas tenu compte de l'intervention du Directeur général de l'OIT et n'a pas porté l'affaire devant la juridiction du travail; seul le cas de licenciement des travailleurs a été porté devant la juridiction du travail.

Cependant, lorsque la banque a déposé une plainte contre NUBE pour diffamation et pour empêcher le piquet de grève de NUBE, l'empêcher de faire campagne et de déposer des plaintes auprès de l'OIT et de l'OCDE, le directeur général a très rapidement renvoyé la plainte de la banque devant la juridiction du travail.

Il a renvoyé l'affaire de la banque alors qu'il est parfaitement conscient que la Cour fédérale de Malaisie a décidé qu'aucun tribunal ne devrait se saisir d'une affaire contre un syndicat dans le cadre d'un conflit du travail parce que les syndicats bénéficient d'une

«immunité» contre les actions menées dans le cadre d'un conflit du travail en vertu des articles 21 et 22 de la loi 262.

Il est également important de noter que le syndicat a écrit de nombreuses lettres exhortant le gouvernement à prendre des mesures contre la banque pour ses activités antisyndicales, mais le gouvernement n'a pas agi ni répondu à NUBE.

Le syndicat a intenté une action en justice contre le gouvernement pour «inaction» ayant pour conséquence que 300 plaintes de travailleurs contre la banque sont restées sans suite.

«Une injustice où qu'elle soit menace la justice partout.» Le gouvernement malaisien est complice des menées antisyndicales. Nous demandons au gouvernement malaisien de mettre fin à ses pratiques antisyndicales et de s'engager à protéger les travailleurs et les syndicats conformément à la convention, avec effet immédiat.

Membre travailleuse, Japon – Je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union et de la Confédération japonaise des syndicats (JTUC–RENGO). L'article 9 de la loi 177 concernant la procédure de reconnaissance d'un syndicat par un vote au scrutin secret constituait une préoccupation essentielle, discutée dans cette commission en 2016.

Nous regrettons que l'amendement de l'article 9 en 2020 n'ait pas apporté de changements fondamentaux pour protéger les travailleurs des ingérences indues des employeurs dans la procédure de scrutin secret. Le gouvernement demeure réticent à invoquer des sanctions pénales contre les ingérences des employeurs et les pratiques antisyndicales.

Dix ans après la demande de reconnaissance syndicale du syndicat des employés de l'industrie du métal de Malaisie (MIEU), dans une multinationale allemande produisant des fils de cuivre à Pahang, le MIEU est toujours incapable de négocier avec l'employeur. Le MIEU a déposé une demande de reconnaissance en tant que syndicat en juin 2012; l'entreprise avait immédiatement contesté le droit de représentation du syndicat.

L'entreprise a également contesté la compétence du syndicat qui avait été établie par le directeur des relations industrielles et le directeur général des syndicats et a porté l'affaire devant la Cour suprême. Même si la cour a confirmé la décision du directeur général en 2014, l'entreprise a continué à bloquer chaque étape de la procédure de scrutin secret.

L'entreprise a reclassé la quasi-totalité des 353 travailleurs de la production, à l'exception de 16 d'entre eux, dans la catégorie confidentielle, dans le but de les exclure du statut de membre d'un syndicat en vertu de l'article 5 de la loi 177. Jusqu'à ce que le directeur général menace de porter plainte auprès de la police, l'entreprise avait empêché le directeur général de se rendre sur le site pour évaluer et interroger les travailleurs.

Lorsque le MIEU a réussi à soumettre une nouvelle demande de reconnaissance en 2019, l'entreprise est à nouveau intervenue et a soutenu l'enregistrement d'un syndicat interne pour miner le MIEU. Le MIEU attend toujours la tenue d'un scrutin secret. Cette situation est inacceptable.

La reconnaissance des syndicats devrait être simple et automatique après avoir satisfait aux exigences légales. Nous demandons instamment au gouvernement de poursuivre la consultation avec les partenaires sociaux afin de revoir l'article 9 de la loi 177 pour garantir que les travailleurs en Malaisie puissent exercer de manière significative leurs droits en vertu de la convention.

Membre travailleuse, Suisse – Nos homologues de la délégation des travailleurs indonésiens s'associent à cette intervention. La commission d'experts a, à juste titre, soulevé

une nouvelle fois la question de la capacité des travailleurs migrants étrangers à devenir membres et à occuper un poste dans un syndicat. Dans sa dernière réponse, le gouvernement s'est contenté de répéter que les travailleurs étrangers peuvent devenir membres d'un syndicat et exercer un mandat syndical «sous réserve de l'approbation du ministre, si cela est dans l'intérêt du syndicat concerné». Selon nous, cette condition entrave le droit des organisations syndicales à choisir librement leurs représentants à des fins de négociation collective et n'est donc pas conforme à la convention.

Bien que la loi permette aux travailleurs migrants d'adhérer à des syndicats, il existe de nombreux cas comme celui d'un fabricant multinational de pneus à Selangor, qui a exclu les travailleurs migrants du Myanmar, d'Inde et du Népal de la convention collective. Cent neuf migrants n'ont pu récupérer que des indemnités de poste, des primes annuelles et des augmentations de salaire à hauteur de 5 millions de ringgits malaisiens sur la base d'une décision de justice.

Les droits prévus par la convention sont encore plus éloignés pour les travailleurs migrants incapables d'acquérir le statut de résident légal en vertu de la législation très restrictive sur la migration.

On estime que dans le seul État de Sabah, plus de 500 000 travailleurs migrants, principalement originaires d'Indonésie, sont employés dans le secteur de l'huile de palme. Parmi eux, environ 70 pour cent sont sans papiers et donc exclus de la possibilité d'adhérer à un syndicat et de participer aux négociations collectives.

Depuis longtemps, seul un syndicat dans le secteur de l'huile de palme de Sabah a pu se mettre en place dans une seule plantation. L'une des raisons en est que les étrangers ne sont pas autorisés à occuper des postes de direction dans les syndicats; ainsi, seuls les citoyens malaisiens peuvent agir en tant qu'organisateurs syndicaux. Et même si l'Indonésie et la Malaisie partagent un vocabulaire similaire, la plupart des migrants ne comprennent que le malais de Sabah de base, car beaucoup d'entre eux utilisent encore leur langue maternelle en fonction de leur origine ethnique.

Une autre raison est que, selon la loi 177, un syndicat doit prouver qu'il a la majorité des membres dans une entreprise. La nécessité de constituer en même temps des syndicats dans presque tous les sites d'une même entreprise dans différentes régions, souvent très éloignées, rend la création d'un nouveau syndicat extrêmement difficile.

Nous reconnaissons les efforts du gouvernement malaisien et lui demandons de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que tous les travailleurs migrants puissent effectivement exercer leurs droits de négociation collective, se présenter aux élections syndicales sans aucune restriction, et appliquer l'exigence de la majorité au moins séparément aux différents sites d'une entreprise dans le secteur des plantations.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – La dernière fois que nous avons discuté de ce cas, en 2016, la présente commission, dans ses conclusions, a demandé au gouvernement de: «garantir que les fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'État peuvent jouir de leur droit de négociation collective». Nous nous souviendrons tous également que le représentant du gouvernement avait déclaré à l'époque que: «(...) gouvernement a demandé au BIT d'apporter son assistance technique à l'élaboration - en cours - des modifications à y apporter afin d'en faciliter la rédaction et de veiller à ce qu'elles soient conformes aux dispositions de la convention (...)». Cependant, et malgré ces promesses, les obstacles pour les travailleurs du secteur public subsistent toujours en droit et en pratique après six ans.

Bien que des dispositions aient été prises pour que les travailleurs municipaux puissent négocier collectivement, à ce jour, par exemple, aucune réglementation d'application n'a été adoptée pour concrétiser ce droit.

L'application de l'arbitrage obligatoire dans les services essentiels en vertu de l'article 26, paragraphe (2), modifié de la loi 177, première annexe, est encore générale et prive les fonctionnaires qui ne sont pas engagés dans l'administration de l'État du droit de négocier librement et de recourir à des actions syndicales.

De plus, nous exprimons nos inquiétudes quant à l'adoption des circulaires de service nºs 6/2020 et 7/2020. En premier lieu, ces circulaires ont été adoptées, paradoxalement, sans consultation ni négociation avec les syndicats concernés dans la fonction publique. Il existe - ou il existait - un mécanisme établi pour discuter de l'adoption de nouvelles circulaires de service par le biais du Conseil paritaire national, ce qui n'a pas eu lieu. Ainsi, ces circulaires ont érodé encore plus le rôle des groupes de travailleurs au sein du Conseil paritaire national. En outre, ces circulaires semblent imposer de nouveaux obstacles à la consultation des travailleurs du service public. Par exemple, les dirigeants syndicaux doivent désormais recevoir la permission des chefs de département pour assister aux réunions du Conseil paritaire national. Même si dans la pratique, les chefs de département n'ont pas limité la participation jusqu'à présent, les nouvelles dispositions permettent cette restriction.

En outre, la circulaire de service nº 6/2020 semble également restreindre le sujet des consultations, tandis que la circulaire de service nº 7/2020 semble limiter les personnes pouvant être élues pour représenter les travailleurs lors des consultations.

Nous partageons le point de vue de la commission d'experts selon lequel les travailleurs qui fournissent des services publics devraient être autorisés à négocier collectivement et que de simples consultations n'équivalent pas à une négociation collective effective.

Par conséquent, nous attendons de voir des droits de négociation collective à part entière pour les travailleurs du secteur public dans la législation, conformément aux dispositions de la convention.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement de la Malaisie souhaite exprimer son appréciation des points de vue et des commentaires formulés par la commission et les partenaires sociaux tripartites respectifs. Les points de vue et les commentaires soulignés nous aideront à améliorer et à renforcer l'application de la convention en Malaisie. Le gouvernement de la Malaisie tient à réaffirmer que nous continuerons à prendre les mesures appropriées pour nous conformer à la convention.

Dans ce contexte, il convient d'indiquer que la Malaisie a progressivement adhéré à l'observation faite par la commission d'experts, et nous continuerons à veiller à ce que les réformes soient entreprises avec le soutien des associations d'employeurs et des syndicats de travailleurs pour modifier les législations du travail pertinentes afin qu'elles soient conformes à la convention. La Malaisie prend note des commentaires formulés par les représentants des groupes d'employeurs et de travailleurs. À cet égard, la Malaisie souhaite mettre en perspective le fait que le gouvernement de la Malaisie croit en un engagement constructif entre les syndicats et les associations d'employeurs qui garantira le respect des droits.

Comme le processus de mise en conformité des normes est soumis à de nombreuses lois en vigueur, la Malaisie a toujours soutenu la modification des lois appropriées lorsque cela était nécessaire et nous continuerons à le faire. Parmi les impacts observés, citons les amendements relatifs à l'élargissement des pouvoirs du directeur général des relations professionnelles, le processus de résolution des conflits a été accéléré. Bien que certains des

amendements soient en cours, le gouvernement, par le biais de la consultation, de l'engagement et de séances de discussion ouverte, a recueilli les commentaires des parties prenantes qui contribuent à l'amélioration du processus d'amendement des lois sur le travail, en particulier, à ce stade, les amendements à la loi 262.

Quant aux questions soulevées par les représentants par le biais des plaintes et des différends déposés dans les organes de contrôle de l'OIT, nous prenons note des questions soulevées et nous reviendrons le plus rapidement possible vers l'OIT. Ainsi, nous apprécions l'opinion et les points de vue soulevés par les Membres.

Pour faire face à l'effet post-COVID-19 sur l'économie mondiale, l'économie malaisienne et le monde du travail, diverses initiatives ont été mises en œuvre en utilisant des plateformes technologiques. L'une de ces initiatives concernant le travail est le signalement électronique visant à traiter et à accélérer les questions liées aux affaires de la juridiction du travail. Pour soutenir toutes les initiatives, le programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) a été signé en 2019.

Le PPTD est élaboré conjointement par l'OIT, le ministère des Ressources humaines, le MEF et le MTUC sur la base des priorités spécifiques du pays. Cette priorité est en adéquation avec le fait de soutenir l'Agenda pour le travail décent en respectant les normes internationales du travail, ainsi qu'avec l'engagement du pays envers l'objectif de développement durable 2030 qui se concentre sur trois domaines, à savoir: les droits au travail pour protéger et promouvoir les droits du travail; l'avenir du travail pour renforcer la capacité nationale à relever les défis de l'avenir du travail; et la migration de la main-d'œuvre pour améliorer la gouvernance de la migration des travailleurs et des travailleurs étrangers dans le pays.

À cet égard, le gouvernement souhaite exprimer sa reconnaissance à l'OIT pour son soutien continu à la réforme du droit du travail en Malaisie, notamment par le biais du projet de réforme de la législation du travail et des relations professionnelles.

Enfin, nous aimerions répéter que le gouvernement de Malaisie poursuit progressivement ses efforts en vue d'améliorer la procédure et le processus sur le droit de grève et de négociation collective. Le gouvernement contribuera et s'engagera de temps à autre avec le MEF et le MTUC et d'autres parties prenantes afin de maintenir l'harmonie professionnelle dans le monde du travail en Malaisie.

Avec ces remarques, je souhaite conclure ma déclaration en promettant notre engagement total et indivisible en vue d'assurer et de sauvegarder les droits et le bien-être des travailleurs conformément aux obligations de la convention.

Membres employeurs – Nous souhaitons remercier les différents délégués qui ont pris la parole et exprimé des points de vue enrichissants pour la discussion de ce cas. Nous avons également pris note des informations mises à disposition par le gouvernement en réponse aux demandes et observations de la commission d'experts et lors de la réunion d'aujourd'hui. Nous notons que le BIT fournit actuellement une assistance technique continue et un renforcement des capacités aux fonctionnaires du gouvernement malaisien et aux partenaires sociaux. Nous sommes convaincus que cela va se poursuivre.

Nous invitons le gouvernement à continuer à travailler avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour rendre les lois nationales pleinement conformes à la convention, en tenant compte des réalités nationales de la Malaisie et de l'évolution du monde du travail, y compris des besoins des travailleurs et des entreprises durables.

Sur la question de savoir s'il existe une obligation légale pour les employeurs de négocier en vertu de l'article 4 de la convention, nous avons noté que la commission d'experts semble croire que c'est le cas, tant qu'il n'y a pas d'obligation de conclure une convention collective. Les employeurs ne sont pas d'accord avec ce point de vue, étant donné que l'article 4 fait clairement référence à la négociation volontaire. De même, les employeurs ne partagent pas l'avis de la commission d'experts selon lequel l'arbitrage obligatoire à l'initiative d'une organisation de travailleurs est conforme à l'article 4, même s'il vise à obtenir la conclusion d'une première convention collective. Encore une fois, ceci est basé sur le fait que l'article 4 prévoit la négociation collective volontaire.

Nous sommes convaincus que le gouvernement tiendra la commission d'experts informée de tout progrès réalisé dans ses efforts pour harmoniser ses lois avec la convention.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs prennent note des modifications apportées à la loi 177 et à la loi 265 qui sont récemment entrées en vigueur en 2021 et 2022. Cependant, nous déplorons que, malgré l'introduction de ces modifications, les défis concernant l'exercice des droits de négociation collective en Malaisie restent non résolus.

Nous rappelons que les syndicats en Malaisie n'ont cessé de soulever ces questions depuis plus de quarante ans. Nous rappelons que la négociation collective est un droit qui, avec le droit à la liberté syndicale, permet l'exercice de tous les autres droits au travail.

Le cadre juridique actuel en Malaisie constitue un obstacle sérieux à leur pleine jouissance et à leur exercice et doit donc être révisé conformément aux exigences de la convention.

Les membres travailleurs appellent le gouvernement de Malaisie à revoir et à modifier la législation nationale, en particulier la loi 265, la loi 262 et la loi 177, en consultation avec les partenaires sociaux et conformément aux recommandations des organes de contrôle de l'OIT, afin de la rendre conforme à la convention. Plus précisément, le gouvernement malaisien doit s'assurer, dans la loi et dans la pratique, que la procédure de reconnaissance des syndicats est simplifiée et que des protections efficaces contre l'ingérence de l'employeur sont adoptées; que les sujets de négociation collective ne sont pas indûment restreints et qu'il est laissé aux parties le soin de décider de ces sujets; que les travailleurs migrants puissent participer pleinement à la négociation collective, notamment en leur permettant de se présenter aux élections syndicales; que les mécanismes de négociation collective soient pleinement reconnus et encouragés dans le secteur public; et que les syndicats des services publics puissent négocier collectivement et que la protection contre la discrimination antisyndicale soit améliorée par un accès efficace et rapide aux tribunaux, une compensation adéquate et l'imposition de sanctions suffisamment dissuasives.

Nous appelons le gouvernement de la Malaisie à accepter une mission de contacts directs et nous invitons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec intérêt les modifications apportées à la loi sur les relations professionnelles et à la loi sur l'emploi, qui sont entrées en vigueur respectivement en 2021 et 2022. La commission a pris note de la préoccupation suscitée par les plaintes concernant les difficultés persistantes dans l'exercice des droits de négociation collective en Malaisie, et les cas de discrimination antisyndicale et d'ingérence indue.

Tenant compte de la discussion, la commission a demandé au gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **modifier sans délai la législation nationale, en particulier la loi sur l'emploi, la loi sur les syndicats et la loi sur les relations professionnelles, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de mettre ces lois en conformité avec la convention;**
- **veiller à ce que la procédure de reconnaissance des syndicats soit simplifiée et à ce qu'une protection effective contre les ingérences indues soit adoptée;**
- **veiller à ce que les travailleurs migrants puissent participer pleinement à la négociation collective, notamment en leur permettant de se présenter aux élections syndicales;**
- **mettre en place des mécanismes de négociation collective dans le secteur public afin que les travailleurs du secteur public puissent jouir de leur droit à la négociation collective;**
- **assurer, en droit et en pratique, une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale, notamment par un accès effectif et rapide aux tribunaux, une compensation appropriée et l'imposition de sanctions suffisamment dissuasives.**

La commission invite le gouvernement à continuer de recourir à l'assistance technique du BIT.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Malawi (ratification: 1965)

Convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Informations écrites communiquées par le gouvernement

i) ***entreprendre, en coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, une évaluation du cadre juridique existant en matière de harcèlement sexuel, et notamment modifier la définition du harcèlement sexuel énoncée à l'article 6 (1) de la loi de 2013 sur l'égalité de genre afin d'y inclure explicitement le harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile;***

Le gouvernement du Malawi prend note de la recommandation de modifier l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre (Cap 25:06) pour y inclure explicitement le harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile. Le gouvernement consultera les parties prenantes concernées pour examiner cette recommandation.

ii) ***identifier les initiatives prises à ce jour pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel dans les secteurs public et privé, ainsi que les procédures et les voies de recours dont disposent les victimes, afin de déterminer les lacunes existantes et les facteurs de risque, et de concevoir des interventions efficaces pour renforcer la protection des travailleuses contre le harcèlement sexuel;***

La Commission des droits de l'homme du Malawi (MHRC) est l'institution publique chargée de la mise en œuvre de la loi sur l'égalité de genre. À cette fin, la MHRC a entrepris un certain

nombre d'activités dans le cadre de la mise en œuvre de la loi. Le travail accompli jusqu'à présent comprend:

a) Élaboration d'une politique type en matière de harcèlement sexuel et sa vulgarisation afin de promouvoir son adoption généralisée ou son adaptation, selon le cas, par les établissements publics et privés.

b) Réalisation d'une analyse de situation sur le harcèlement sexuel dans les secteurs formel et informel.

c) Élaboration de principes directeurs en matière de harcèlement sexuel à mettre en œuvre dans le cadre de la mise au point par les établissements de leurs politiques plus longues à finaliser, notamment dans le secteur public.

d) Soutien apporté à 21 établissements d'enseignement supérieur pour l'élaboration de principes directeurs en matière de harcèlement sexuel entre 2021 et 2022.

e) Formations visant à renforcer les capacités des établissements du secteur public et privé sur la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement sexuels. Plus de 20 établissements ont bénéficié de ces formations entre mai et novembre 2021.

f) Contrôle du respect de la loi sur l'égalité de genre, notamment les articles 6 et 7, en réalisant une vérification des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel dans 60 institutions entre novembre 2021 et avril 2022. Des conseils ont été fournis aux institutions dépourvues de politique en la matière.

g) Enquêtes sur 23 cas de violence et de harcèlement sexuels enregistrés entre janvier 2021 et avril 2022. Douze d'entre elles ont depuis été conclues.

Le Département de la gestion et du développement des ressources humaines (DHRMD) est chargé, quant à lui, de la mise en œuvre de la loi sur l'égalité de genre au sein de la fonction publique. Ce département dispose d'une unité pour l'égalité de genre qui mène des actions de sensibilisation de manière continue dans le cadre de ses programmes habituels.

En ce qui concerne les procédures judiciaires en Angleterre concernant le secteur du thé au Malawi, le gouvernement ne dispose pas d'éléments suffisants pour traiter les violations alléguées dans les plaintes déposées. Les efforts déployés pour identifier les victimes afin d'obtenir des informations susceptibles d'aider le gouvernement à concevoir des mesures éclairées sont restés vains jusqu'à présent. Les plaintes contre Eastern Produce Malawi Limited et sa société mère basée au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Camellia, ont fait l'objet d'un règlement extrajudiciaire sans reconnaissance de responsabilité de leur part. S'agissant d'un règlement confidentiel qui n'a pas été communiqué au gouvernement, ce dernier a demandé au Haut-Commissariat britannique au Malawi et à Eastern Produce Malawi Limited de l'aider à rassembler des informations concernant les plaintes. La plainte contre PGI, la société mère de Lujeri Tea Estates Limited, est maintenue contre la société mère. Nous espérons que cette affaire fournira plus d'informations lors du procès. Quoi qu'il en soit, le gouvernement continuera à appliquer la loi sur l'égalité de genre, y compris dans le secteur du thé, qui se trouve être l'un des secteurs de pointe dans la lutte contre la violence sexiste et le harcèlement sexuel. Le thé a été le premier secteur du Malawi à adopter une politique sectorielle en matière de harcèlement sexuel intitulée «Tea Association of Malawi Gender Equality, Harassment and Discrimination Policy». Cette politique sectorielle a été adoptée en 2017 et toutes les sociétés de thé du Malawi l'appliquent. Tous les directeurs des sociétés de thé et la direction du Plantation and Agricultural Workers Union (PAWU) ainsi que les membres

du PAWU ont été formés dans le domaine de la violence fondée sur le genre et le harcèlement sexuel.

Parmi les principales initiatives et activités qui ont été entreprises depuis l'adoption de la politique sectorielle du thé, lancée lors de la commémoration de la Journée internationale de la femme qui s'est tenue au Thyolo Sports Club en mars 2017, on peut citer les éléments suivants:

i) Création d'un poste de coordinateur de l'égalité des sexes au secrétariat de la Tea Association of Malawi Limited (TAML). Le coordinateur assure la direction technique et apporte son appui à la TAML et à ses membres concernant la mise en œuvre de la politique de genre de la TAML et l'intégration des questions de genre dans l'industrie du thé.

ii) Traduction de la politique et de ses lignes directrices dans la langue locale en 2019, impression et distribution de copies à toutes les plantations de thé pour que la majorité des employés des plantations qui ont un faible niveau d'éducation y accèdent plus facilement.

iii) Mise en place d'un comité pour le bien-être des femmes (WWC) dans chaque plantation, qui tient lieu d'espace sûr où les femmes discutent des questions qui les concernent. Les questions nécessitant l'intervention de la direction sont ensuite transmises à la direction des plantations concernées en vue des mesures à prendre.

iv) Mise en place d'un comité chargé des questions de genre, harcèlement et discrimination (GHDC) dans chaque plantation de thé. Les GHDC sont chargés de recevoir et instruire les plaintes pour harcèlement et discrimination et de recommander aux comités disciplinaires des plantations les mesures disciplinaires à prendre.

v) Élaboration de principes directeurs sectoriels sur l'égalité des sexes, le harcèlement et la discrimination, qui définissent la procédure de traitement des plaintes. En outre, ces principes précisent ce que les plantations doivent faire pour promouvoir efficacement l'égalité et l'équité entre les sexes et lutter contre le harcèlement et la discrimination sur leur lieu de travail.

vi) Mise en œuvre de campagnes de sensibilisation axées spécifiquement sur le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, de manière continue, conformément à la politique du secteur.

vii) Formation sur l'égalité de genre et le harcèlement sexuel pour tous les employés de l'industrie du thé, avec le soutien de différents partenaires dont IDH-The Sustainable Trade Initiative, l'Entraide universitaire mondiale du Canada (EUMC) et le BIT.

viii) Formation des femmes aux fonctions de direction: l'objectif est de doter les femmes de compétences en matière de leadership et de mentorat afin qu'elles puissent encadrer d'autres femmes aspirant à des responsabilités et aider leurs employeurs à identifier les femmes susceptibles d'être promues à des postes de direction sur leurs lieux de travail respectifs.

ix) Colloque sur «la durabilité et l'apprentissage en matière d'égalité hommes-femmes» qui est devenu un événement annuel depuis 2019. Il a pour objectif de favoriser le dialogue entre la TAML, ses partenaires et le gouvernement afin d'évaluer les progrès réalisés et de réaffirmer les priorités pour l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans l'ensemble de l'industrie du thé.

x) Célébration annuelle, au niveau du secteur, de la Journée internationale de la femme dans le cadre de la sensibilisation aux questions relatives à l'égalité des sexes et au harcèlement sexuel. Cette commémoration rassemble tous les acteurs du secteur du thé et le gouvernement. La politique sur l'égalité des sexes, le harcèlement et la discrimination de la TAML, qui s'applique à l'ensemble du secteur, fournit des normes minimales pour le secteur, et les différentes plantations sont sans cesse encouragées à faire mieux.

En conséquence, les mesures suivantes ont été mises en place au niveau des différentes plantations:

a) Disponibilité de divers modes de dépôt de plaintes qui incluent l'utilisation de boîtes de plaintes anonymes, une permanence téléphonique (dans le cas d'Eastern Produce), adresses électroniques, superviseurs chargés de la protection des femmes, conseillers en droits des travailleurs, Comité du bien-être des femmes, Comité pour l'égalité de genre, le harcèlement et la discrimination, responsables hiérarchiques, tout membre du département des ressources humaines et directeurs généraux. Chaque plantation dispose d'un mécanisme élaboré de traitement des plaintes qui garantit la confidentialité (Lujeri a engagé un cabinet de conseil international externe pour l'aider dans le processus de traitement des plaintes). Eastern Produce (EPM) a créé un bureau de l'égalité de genre et du bien-être. À cet égard, un spécialiste des questions de genre a été recruté en 2021 pour promouvoir le bien-être des employés et l'égalité des sexes dans toutes les activités d'EPM.

b) Inclusion d'informations sur la politique à suivre dans le cadre du programme d'accueil de tous les employés nouvellement recrutés.

c) Participation régulière de la direction et des employés de la plantation à des événements relatifs à l'égalité des sexes, tels que les seize jours de mobilisation en faveur de l'égalité des sexes. Le thé est en fait l'un des secteurs les plus avancés du Malawi en matière de lutte contre la violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Le rapport de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) dénonçant un climat généralisé de violence fondée sur le sexe et de harcèlement sexuel dans le secteur du thé est donc très surprenant, notamment pour le secteur du thé. Le gouvernement conteste catégoriquement la conclusion de l'UITA selon laquelle «[…] le fait que les plaintes des travailleurs aient été rendues publiques par l'intermédiaire d'un cabinet d'avocats basé au Royaume-Uni montre que les procédures établies au Malawi aux niveaux local et national ne permettent pas que les victimes de violence sexiste sur le lieu de travail obtiennent justice ni que le harcèlement sexuel dans les plantations de thé cesse». Cette affirmation est totalement fausse et infondée. En premier lieu, les plaignants n'ont jamais tenté de porter leur plainte au niveau local. En outre, la plainte n'a jamais été rendue publique, du moins au Malawi.

Le Malawi possède l'un des systèmes judiciaires les plus solides, ouverts et indépendants. Les juges de la Cour constitutionnelle du Malawi ont remporté le prix Chatham House 2020 en reconnaissance de leur «courage et indépendance dans la défense de la démocratie». D'innombrables cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre sont signalés aux autorités, notamment à la Commission des droits de l'homme du Malawi, au ministère du Genre, au ministère du Travail, au service de police du Malawi ainsi qu'aux organisations non gouvernementales de défense des droits de l'homme, entre autres. Certains ont été portés devant nos tribunaux. Une affaire récente très médiatisée qui a été effectivement jugée impliquait Mota Engil, une entreprise internationale de construction.

Tout le monde, y compris l'UITA, sait pourquoi les affaires concernant le secteur du thé au Malawi sont entendues par un tribunal du Royaume-Uni. La réponse est simple: Leigh Day, qui poursuit l'affaire en justice, est un cabinet d'avocats basé au Royaume-Uni, et notre affaire n'est pas la première pour laquelle Leigh Day engage des poursuites en dehors de sa juridiction d'origine. C'est là une caractéristique du cabinet d'avocats Leigh Day. Les informations relatives aux victimes et les indemnisations qu'elles ont reçues ne sont jamais divulguées, ce qui fait qu'il est extrêmement difficile pour le gouvernement d'assurer un suivi. En ce qui concerne le rapport de l'UITA sur le licenciement de 11 directeurs et superviseurs pour des fautes liées au harcèlement sexuel, le gouvernement a mené une enquête indépendante et a constaté une déformation grossière des faits.

Pour commencer, aucune enquête conjointe sur des cas de harcèlement sexuel n'a jamais été menée par la TAML et le PAWU au cours de la période indiquée, ni même à aucun moment. Aucune plantation n'a été mentionnée dans le rapport mais, selon notre enquête, il pourrait s'agir de la plantation de thé Lujeri, où des audiences disciplinaires ont eu lieu en avril 2021 suite aux conclusions d'une enquête de routine menée par la société elle-même en faisant appel à un cabinet international indépendant, Ethical Trade Consultancy. Seuls deux cas de harcèlement sexuel ont été identifiés et traités de manière appropriée dans le cadre des plaintes et des procédures disciplinaires de Lujeri et des lois du Malawi. Il est surprenant de constater que même le PAWU a désavoué le rapport de l'UITA. Le gouvernement accueille volontiers une autre délégation de l'UITA pour vérifier les faits. Nous invitons également toute organisation crédible et bien intentionnée, y compris l'OIT, à venir vérifier de manière indépendante les faits rapportés par l'UITA.

iii) ***fournir des informations sur les résultats de l'évaluation et les actions envisagées pour y donner suite;***

Le gouvernement reconnaît que des améliorations sont possibles dans un certain nombre de domaines. La loi sur l'égalité de genre et d'autres cadres juridiques nationaux relatifs à l'égalité des sexes qui sont antérieurs à la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, doivent être révisés pour les mettre en conformité avec la convention. J'ai le plaisir d'annoncer que, avec le soutien financier du BIT, une consultante locale est déjà sur le terrain pour évaluer les lacunes du cadre juridique dans le cadre d'une action plus large visant à lutter plus efficacement contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre au travail. Le gouvernement souhaite également ratifier la convention nº 190 et compte sur l'appui technique du BIT, ainsi que sur les vastes connaissances et la solide expérience de l'Organisation dans ce domaine. De plus amples informations seront fournies lorsque la consultante aura terminé son travail. Le gouvernement tient à assurer la commission que nous travaillerons en étroite collaboration avec les partenaires sociaux et les autres organismes concernés pour traiter cette question. En fait, nous avons déjà commencé cette collaboration puisque ce rapport est le produit de consultations tripartites-plus qui ont eu lieu le 11 mai 2022.

iv) ***accroître les capacités des autorités compétentes, dont les inspecteurs du travail, pour prévenir, identifier et combattre les cas de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, y compris dans les plantations de thé;***

La Commission des droits de l'homme du Malawi (MHRC) renforce son unité d'inspection par des programmes de formation. La formation des inspecteurs du travail du ministère est en cours, la prochaine session étant prévue en juin 2022, avec le soutien technique du BIT. L'un des points du programme de formation porte sur la détection et le traitement des cas de violence et de harcèlement sexuels. Le secteur du thé a été explicitement ciblé.

v) ***continuer à mener des campagnes de sensibilisation en collaboration avec les partenaires sociaux;***

Comme expliqué ci-dessus, la MHRC, le Département de la gestion et du développement des ressources humaines (DHRMD) et la TAML, ainsi que plusieurs sociétés de thé, ont mené des campagnes de sensibilisation. Le ministère s'associera à ces partenaires.

vi) ***communiquer des informations sur l'adoption de la politique relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail en application de l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre, et sur sa mise en œuvre;***

La MHRC, conformément à son mandat, a examiné les projets de politiques des institutions qui lui ont été soumis afin de vérifier leur cohérence avec la loi sur l'égalité de genre, en tant que mesure d'assurance de la qualité. Dix projets de politiques ont été examinés entre novembre 2021 et avril 2022. Les institutions concernées sont notamment: ministère des Forêts et des Ressources naturelles, Service de police du Malawi, Conseil national de la jeunesse, Electricity Supply Corporation of Malawi Limited, Sunbird Tourism PLC, Old Mutual Limited (Malawi) et DHRMD. La politique pour le DHRMD, qui couvre l'ensemble de la fonction publique, a été validée le 18 mai 2022 et devra être soumise pour examen au prochain gouvernement (bureau du Président et Cabinet) d'ici à la fin de 2022. Le projet de politique s'accompagne de directives visant à en faciliter la mise en œuvre.

vii) ***envisager de modifier l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre pour que le terme «personne raisonnable» contenu dans la définition du harcèlement sexuel ne fasse plus référence au harceleur, mais à un tiers.***

Le gouvernement du Malawi prend note de la recommandation de modifier la définition du harcèlement sexuel en vertu de l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre (Cap 25:06). Toutefois, nous souhaitons attirer l'attention de la commission sur le principe de la personne raisonnable en droit malawien. La notion de «personne raisonnable» est un principe de la «common law» utilisé comme un test objectif par les tribunaux du Malawi, tant en droit civil qu'en droit pénal. La notion de «personne raisonnable» est appropriée, car elle offre un test objectif qui va au-delà du harceleur. Nous espérons poursuivre notre collaboration avec la commission afin de préciser comment le concept de «personne raisonnable» est interprété dans le droit malawien.

En conclusion, le gouvernement souhaite exprimer sa déception à l'égard de l'approche globale de l'UITA sur cette question, qui déforme délibérément les faits pour dresser un tableau sombre de la situation dans notre secteur du thé, alors que ce n'est pas le cas. Nous sommes également déçus que l'UITA n'ait jamais pris la peine de partager son rapport avec le gouvernement du Malawi. Il a fallu que le BIT nous communique une copie du rapport le 11 mai 2021, un jour après la réunion de consultation des parties prenantes. Nous préconisons qu'à l'avenir le BIT veille de manière stricte à ce que de tels rapports soient fournis en temps utile à toutes les parties concernées.

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale, ministre du Travail – Le gouvernement du Malawi prend note des observations de la commission d'experts et souhaite répondre comme suit. En ce qui concerne la recommandation visant à modifier la définition du harcèlement sexuel, énoncée à l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre, nous estimons que l'expression «personne raisonnable» contenue dans la définition est appropriée, car elle offre un test objectif qui va au-delà du harceleur, c'est-à-dire qu'elle prend en compte les preuves indirectes

se rapportant à la conduite du harceleur. Cependant, nous acceptons volontiers de poursuivre notre collaboration avec la commission pour préciser comment la notion de «personne raisonnable» est interprétée en droit malawien en vue de parvenir à une compréhension commune.

Nous n'excluons pas d'apporter un amendement à cet article pour clarifier la loi afin de n'exclure personne ou que ne subsiste aucun doute.

Le gouvernement du Malawi prend également note de la recommandation de modifier ce même article, afin d'y inclure expressément le «harcèlement dû à un environnement de travail hostile». Le gouvernement consultera les parties prenantes concernées pour examiner cette recommandation.

Le gouvernement du Malawi prend très au sérieux la violence et le harcèlement fondés sur le sexe sur le lieu de travail, c'est pourquoi l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre exige que les employeurs élaborent des politiques permettant de lutter contre le harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. De plus, une institution publique, la Commission des droits de l'homme du Malawi, est chargée de la mise en œuvre de la loi. Entre autres fonctions, cette commission promeut, protège et fait respecter la loi sur l'égalité de genre au Malawi. Elle sensibilise également la population, y compris les travailleurs et les employeurs, à la violence et au harcèlement fondés sur le sexe. La commission a également élaboré une politique type de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et des orientations sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, qu'elle vulgarise afin que les entreprises les adoptent largement.

Plusieurs organisations de la société civile travaillent également dans le domaine des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. Regroupées au sein d'un organisme appelé «NGO Gender Coordination Network» (Réseau de coordination des ONG sur l'égalité entre hommes et femmes), elles défendent activement l'égalité des droits entre les sexes. Elles travaillent en étroite collaboration avec les institutions gouvernementales concernées, notamment le ministère du Genre, le ministère du Travail, la Commission des droits de l'homme du Malawi, le Congrès des syndicats du Malawi et ses affiliés et le service de police du Malawi.

En ce qui concerne le rapport de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) sur les cas de violence et de harcèlement sexistes dans le secteur du thé au Malawi, il convient de noter que ce secteur, sous l'égide de la Tea Association of Malawi, a mis en place une politique pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence, qui a été adoptée en 2017. Depuis lors, beaucoup d'activités de sensibilisation à tous les échelons, allant de la direction jusqu'aux ouvriers des plantations, ont été menées à ce sujet et continuent de l'être. Plusieurs plantations de thé organisent elles-mêmes leurs programmes sur le lieu de travail. Certaines plantations ont même engagé des spécialistes des questions de genre pour soutenir leurs programmes en la matière au niveau de l'entreprise.

En bref, la lutte contre le harcèlement sexuel dans le secteur du thé a été institutionnalisée. Sachez que de temps en temps, le ministère du Travail mène des inspections dans ces plantations et j'ai personnellement participé à plusieurs d'entre elles. J'ai notamment pu constater que même les membres de la communauté étaient conscients des structures et mécanismes que ces sociétés de thé ont mis en place pour traiter les problèmes de violence et de harcèlement fondés sur le sexe.

Une enquête indépendante a été menée par le ministère du Travail, dont je suis la ministre de tutelle, pour vérifier le rapport de l'UITA. À notre grande déception, le rapport de l'UITA s'est

avéré être une exagération et une déformation grossière de la situation sur le terrain. Cette affaire a été montée en épingle sans la moindre discussion au niveau national et sans que les acteurs tripartites ne soient impliqués.

Tout d'abord, le PAWU, qui aurait mené des enquêtes conjointes avec la Tea Association of Malawi, lesquelles auraient conduit au licenciement de 11 directeurs et superviseurs pour des motifs de harcèlement sexuel, a nié avoir jamais participé à une telle enquête. Le PAWU a également nié avoir eu connaissance de ces prétendus licenciements. Les enquêtes du ministère n'ont établi que deux cas de harcèlement sexuel dans une plantation de thé. Ces deux cas ont été révélés à la suite d'enquêtes menées par un cabinet international indépendant, Ethical Trade Consultancy, que la plantation de thé a engagé pour l'aider à enquêter sur les cas de fautes commises par des directeurs et des travailleurs de la plantation.

Malgré plusieurs demandes, le gouvernement du Malawi n'a reçu aucune information sur le rapport ou sur les affaires pour harcèlement sexuel entendues par un tribunal au Royaume-Uni. Par conséquent, nous ne sommes pas en mesure de faire des commentaires sur ce sujet ou d'utiliser les informations qui y ont trait pour traiter le problème. Nous croyons savoir qu'un règlement confidentiel à l'amiable d'environ 3 millions de livres sterling a été conclu mais, en tant que gouvernement, nous ne savons pas quelle part de ce montant est allée aux victimes présumées.

Nous sommes également désireux de savoir qui sont les victimes, car au Malawi, une fois que le tribunal statue à l'unanimité, toutes les parties à la procédure sont liées par cette ordonnance. À cet égard, même les médias ne risquent pas d'être accusés d'atteintes à l'autorité de la justice. Toutefois, des informations sont nécessaires pour aider à combler les lacunes qui peuvent exister, tant au niveau du droit que de la procédure.

La déduction de l'UITA selon laquelle les procédures établies au Malawi aux niveaux local et national ne permettent pas que les victimes de violence fondée sur le genre sur le lieu de travail obtiennent justice est délibérément fausse et tout à fait regrettable. Le fait est que le cabinet d'avocats basé au Royaume-Uni préfère, en l'espèce, poursuivre les affaires au Royaume-Uni pour des raisons de commodité. Dans le cas du secteur du thé au Malawi, les poursuites judiciaires ne sont engagées que contre les sociétés mères basées au Royaume-Uni des deux sociétés de thé du Malawi, qui ont réussi à être exclues des poursuites au motif que le Malawi dispose de tribunaux compétents et d'un système judiciaire de renommée mondiale, largement dotés des compétences nécessaires pour juger avec succès ces affaires localement. Les allégations des requérants selon lesquelles il existe un risque réel d'être victime d'une injustice dans l'ensemble des tribunaux du Malawi sont donc à la fois incorrectes et infondées.

De nombreuses affaires de harcèlement sexuel sont actuellement examinées par nos tribunaux et certaines ont été conclues, ce qui peut témoigner de ce que nous avançons. Une affaire récente très médiatisée concernait une société internationale, dont le jugement peut être consulté en ligne, et une autre impliquait l'État contre l'Inspecteur général de la police et d'autres. Dans les deux cas, le jugement a été rendu en faveur des femmes. C'est donc sur cette base que le gouvernement du Malawi prévoit que le tribunal anglais rejettera la plainte au motif que l'Angleterre n'est pas l'endroit approprié pour entendre des plaintes pour harcèlement sexuel qui se serait produit au Malawi. Nous sommes donc convaincus qu'il n'y a aucun risque de subir une injustice si les affaires sont entendues au Malawi.

Un certain nombre de plantations de thé disposent de plusieurs modes de signalement des cas de harcèlement sexuel, y compris des comités créés à cet effet, dans le cadre de campagnes de sensibilisation mises en place depuis 2017, lorsque le secteur du thé a adopté une politique sectorielle en matière de harcèlement sexuel. Les cas de harcèlement sexuel sont

signalés aux autorités de la plantation et traités selon les procédures internes et, le cas échéant, renvoyés devant le tribunal. Cela étant, ces cas demeurent peu nombreux et n'ont pas l'ampleur décrite par l'UITA dans son rapport. Sans ces exagérations et distorsions grossières, j'estime que le Malawi ne méritait absolument pas de faire l'objet d'une double note de bas de page.

Nonobstant ce qui précède, le gouvernement du Malawi est favorable à ce qu'une mission de l'OIT et toute institution crédible viennent mener des enquêtes indépendantes pour établir la véritable ampleur de la violence sexiste et du harcèlement sexuel dans le secteur du thé au Malawi. Nous nous engageons à coopérer pleinement avec toute personne. L'UITA est également invitée à effectuer une autre visite afin de vérifier les faits sur le terrain.

En conclusion, le gouvernement du Malawi continuera de faire appliquer la loi sur l'égalité de genre. Le gouvernement reconnaît également qu'il est possible d'améliorer les mesures qui permettent de lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le sexe sur le lieu de travail, de protéger les victimes et de traiter toute une série de questions liées à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail. À cette fin, le gouvernement du Malawi s'engage à continuer de travailler en étroite collaboration avec les partenaires sociaux. Le gouvernement reconnaît qu'il peut être nécessaire de réviser la loi sur l'égalité de genre à la lumière de la convention nº 190 à laquelle la loi est antérieure. De plus, le gouvernement envisage sérieusement d'entamer le processus de ratification de la convention nº 190 en vue de renforcer les mesures de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement sur les lieux de travail. Le gouvernement souhaiterait par conséquent bénéficier de l'assistance technique du BIT à cet égard.

Membres travailleurs – C'est la première fois que notre commission examine l'application de la convention nº 111 par le Malawi. Le Malawi a ratifié la convention en 1965. Les lacunes de la législation existante, les violations systématiques et graves dans la pratique et les conséquences préjudiciables sur les victimes, y compris les dommages irréparables causés par la violence sexuelle et la discrimination, justifient que ce cas soit examiné en tant que cas de note de bas de page double. En outre, la fragilité des institutions mise en évidence dans le rapport montre clairement que le gouvernement du Malawi ne respecte pas la convention. La Constitution du Malawi interdit la discrimination à l'égard des femmes fondée sur le sexe. En 2013, la loi sur l'égalité de genre a été promulguée pour interdire la discrimination fondée sur le sexe, les pratiques préjudiciables et le harcèlement sexuel, ainsi que pour assurer des réparations. Toutefois, comme le montre le rapport, au travail, les travailleuses au Malawi sont exposées au viol, aux agressions sexuelles, au harcèlement sexuel, à la contrainte et à la discrimination de la part des travailleurs. Nous déplorons la violence et le harcèlement sexuels systématiques au Malawi, y compris le viol, les agressions et la discrimination que subissent les travailleuses dans les plantations de thé et les vergers de noix de macadamia. En 2019, une plainte a été déposé auprès d'un tribunal londonien au nom de 36 femmes malawiennes ayant subi violence et harcèlement fondés sur le genre, y compris viols et harcèlement sexuel, lorsqu'elles travaillaient dans des plantations de thé dans les districts de Mulanje et de Thyolo, au Malawi. En 2021, une plainte similaire a été déposée à Londres également au nom de 31 femmes malawiennes ayant subi harcèlement sexuel, agressions sexuelles, relations sexuelles forcées et viols entre 2014 et 2019, alors qu'elles travaillaient dans des plantations de thé et des vergers de noix de macadamia dans le sud du Malawi. Le caractère continu et systématique de ces violations révèle de profondes fragilités des institutions lorsqu'il s'agit de traduire les auteurs de tels actes en justice, y compris des procureurs, des tribunaux, des inspecteurs du travail, des employeurs des secteurs privé et public et des autorités chargées de protéger les victimes. D'après les informations reçues, les

entreprises affirment qu'elles ont adopté des politiques contre le harcèlement sexuel qui étaient accessibles à tous les employés et fréquemment revues. Si de telles politiques existent dans la pratique, un milieu de travail hostile et intimidant a empêché la majorité des victimes de dénoncer les violations commises parce qu'elles craignaient de perdre leur emploi ou d'être la cible de représailles de la part de l'auteur de tels actes.

Un problème semblable paraissait exister avec le judiciaire. Dans un cas, en 2021, les tribunaux malawiens ont statué en faveur d'une employée qui avait été la cible de harcèlement sexuel. Ces cas sont néanmoins très rares. Il apparaît clairement que les femmes ont, de manière générale, du mal à accéder aux tribunaux au Malawi. À titre d'exemple, d'après les statistiques citées par un juge de la Haute Cour du Malawi, seuls 6,4 pour cent des plaintes déposées auprès du tribunal des relations professionnelles entre 2012 et 2015 (358 sur 5 553) l'ont été par des femmes.

Aux termes de l'article 8 de la Déclaration universelle des droits de l'homme visé dans le préambule de la convention, toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la Constitution ou par la loi. Nous considérons qu'il est urgent de voir la mesure dans laquelle, au Malawi, les femmes ont accès aux tribunaux, en particulier dans les cas de harcèlement sexuel.

Permettez-moi à présent de parler des lois contre le harcèlement sexuel, et en particulier de la définition du harcèlement sexuel contenue à l'article 6 (1) de la loi de 2013 sur l'égalité de genre. D'après cette définition, le harcèlement sexuel est un comportement indésirable de nature sexuelle adopté dans des circonstances dans lesquelles une personne raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, aurait deviné qu'autrui aurait été offensé, humilié ou intimidé. En 2019, la commission d'experts demandait déjà au gouvernement de modifier cette définition de manière à faire en sorte que les termes «personne raisonnable» apparaissant dans la définition du harcèlement sexuel ne se réfèrent plus au harceleur mais à une tierce personne. En outre, la commission d'experts a recommandé d'inclure expressément le harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile dans la définition du «harcèlement sexuel». Le gouvernement doit mettre en œuvre les observations de la commission d'experts sans délai. Le caractère incomplet de la définition qui figure dans la loi sur l'égalité de genre constitue un revers majeur de la lutte contre la violence fondée sur le genre et limite l'accès des femmes à la justice en cas de harcèlement sexuel. En outre, nous savons que l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre oblige le gouvernement à veiller à ce que les employeurs mettent au point et appliquent des politiques et des procédures appropriées visant à éliminer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ce qui doit permettre à toute personne ayant subi du harcèlement sexuel au travail de porter plainte à ce sujet et de se voir garantie que des mesures disciplinaires appropriées seront prises contre les auteurs. Cet article prévoit également qu'une personne, autre qu'un supérieur hiérarchique, sera désignée et chargée de recevoir toute personne ayant subi du harcèlement sexuel pour la conseiller en toute confidentialité. Comme l'affaire en cours au Royaume-Uni le montre, des mesures immédiates sont nécessaires pour garantir que les employeurs respectent les prescriptions consacrées par l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre. Parallèlement à cela, le gouvernement devrait dans l'immédiat renforcer la capacité des inspecteurs du travail à prévenir, localiser et combattre les cas de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession. Ce faisant, il devrait faire en sorte que les inspecteurs du travail tiennent compte de la dimension de genre, en reconnaissant que les femmes sont exposées de manière disproportionnée à la discrimination et à la violence au travail. Cela peut passer par le recrutement de davantage d'inspectrices du travail et par l'introduction d'indicateurs de l'égalité de genre en matière d'inspection. Les

entreprises doivent toujours prendre au sérieux leurs obligations quant au respect des droits au travail et des droits de l'homme sur le lieu de travail.

Le harcèlement sexuel est une violation du droit de l'homme fondamental à la non-discrimination. Le gouvernement du Malawi ne respecte pas l'interdiction de la discrimination dans l'emploi et la profession, y compris le harcèlement sexuel, contenue dans la convention nº 111. Les demandes que la commission d'experts adresse au gouvernement du Malawi sont concrètes et pratiques. Le gouvernement doit prendre immédiatement des mesures pratiques conformes à ces commentaires pour garantir et mettre en œuvre une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence fondée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel. Nous accueillons avec satisfaction les intentions exprimées par le gouvernement, dans les informations supplémentaires qu'il a fournies, à savoir le fait que la loi sur l'égalité de genre et d'autres cadres nationaux relatifs à l'égalité des sexes qui sont antérieurs à la convention nº 190 doivent être révisés pour les mettre en conformité avec la convention, ainsi que le souhait de ratifier la convention nº 190.

Membres employeurs – Le présent cas concerne l'examen de l'application de la convention nº 111 par le Malawi, en droit et dans la pratique. Il s'agit d'une convention fondamentale que le Malawi a ratifiée en 1965. C'est un cas de note de bas de page double. La commission l'examine pour la première fois, bien que la commission d'experts ait formulé deux observations, en 2019 et en 2020.

La base de la dernière observation et le cas à l'examen par la commission concernent essentiellement des allégations de l'UITA selon lesquelles la violence sexuelle est généralisée dans l'industrie du thé au Malawi et le cadre juridique local n'est pas adapté pour la combattre et protéger les travailleuses, puisqu'une action en justice a été intentée au Royaume-Uni contre les sociétés malawiennes et leurs sociétés associées au Royaume-Uni.

La commission d'experts a pris note de ces allégations avec une profonde préoccupation et a notamment prié le gouvernement d'entreprendre une analyse des lacunes du cadre juridique, de recenser les mesures prises pour éliminer le harcèlement sexuel, de fournir des informations sur les résultats de l'évaluation menée, d'améliorer la capacité des autorités compétentes à combattre le harcèlement sexuel, de poursuivre les campagnes de sensibilisation, de fournir des informations sur l'adoption d'une politique relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail en application de l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre, d'envisager de modifier l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre pour que la définition des termes «personne raisonnable» aille au-delà du harceleur et d'élargir la définition du «harcèlement sexuel» afin d'inclure explicitement le milieu de travail hostile.

Nous remercions le gouvernement pour les informations détaillées qu'il a fournies le 16 mai 2022 et que la représentante gouvernementale a développées ici aujourd'hui. Ces informations permettent à la commission d'examiner le cas avec des informations pertinentes et à jour.

Nous notons que le gouvernement conteste les allégations de l'UITA et qu'il s'est employé à donner des précisions sur ces allégations. Nous nous demandons cependant si, à ce propos, le gouvernement a travaillé ou non avec l'organisation d'employeurs la plus représentative dans le pays: l'Association consultative des employeurs du Malawi (ECAM).

Le gouvernement a mis l'accent sur plusieurs initiatives menées par la Commission nationale des droits de l'homme, le Département de la gestion et du développement des ressources humaines et les employeurs dans les plantations de thé, notamment l'assistance aux entités publiques et privées s'agissant de leurs politiques relatives au harcèlement au

travail, les campagnes de sensibilisation, la formation ciblée des cadres et de l'ensemble des personnels dans les plantations de thé, l'inclusion des politiques relatives au harcèlement sexuel dans le cadre des programmes d'accueil des nouveaux travailleurs, et la consultation des partenaires sociaux en vue d'examiner les modifications à la loi sur l'égalité de genre, en particulier l'article 6.

Nous notons également que l'OIT fournit déjà une assistance financière et technique au Malawi grâce à laquelle est menée une analyse de toutes lacunes dans le cadre juridique national en vue de ratifier éventuellement la convention nº 190. Nous notons en outre que le gouvernement a également sollicité l'assistance technique du BIT pour ce qui concerne la recommandation de la commission d'experts relative à la modification de la définition des termes «personne raisonnable» afin de l'élargir au-delà du harceleur. Nous voulons croire que cette assistance et cette collaboration au niveau national conduiront à l'harmonisation de la législation du Malawi avec les normes internationales.

Les membres employeurs invitent donc le gouvernement à continuer de s'attaquer aux problèmes juridiques avec, autant que nécessaire, l'assistance technique du BIT, et de consulter ses partenaires sociaux. Le gouvernement est également invité à tenir le Bureau informé des progrès accomplis à ce sujet.

Membre travailleur, Malawi – Le Congrès des syndicats du Malawi (MCTU), qui est l'organisation de travailleurs la plus représentative au Malawi, a pris note des fondements du cas relatif aux conclusions du rapport de l'UITA sur les questions de harcèlement sexuel dans le secteur du thé et peut-être dans d'autres secteurs au Malawi. Nous avons également pris note du fait que la commission d'experts a tenté de soulever des points concernant des lacunes législatives dans nos lois en vue de régler les problèmes de harcèlement sexuel dans le secteur du thé et peut-être aussi dans d'autres secteurs.

Le MCTU aurait souhaité que ce cas soit examiné au niveau national avant d'arriver ici. Toutefois, nous prenons acte de la position du gouvernement s'agissant des points soulevés dans les conclusions du rapport de l'UITA et des lacunes législatives repérées. Sur ce point, nous souhaitons que le gouvernement du Malawi s'efforce de mobiliser les partenaires tripartites, y compris nos homologues employeurs, afin de trouver un terrain d'entente et de prendre des décisions audacieuses en vue de trouver des solutions durables à ces questions émergentes. Il est vrai que cela entre en conflit avec la convention nº 111 et la convention (nº 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

Nous tirons notre force des orientations qui figurent dans la convention nº 190 qui guiderait l'élaboration de lois propices à la lutte contre la violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Nous ne pouvons donc pas faire l'autruche et soulever des questions d'ordre procédural et technique au lieu de prendre des mesures audacieuses pour ratifier la convention nº 190 et l'incorporer en droit interne. Nous sommes convaincus que la ratification de la convention nº 190 et son incorporation en droit interne répondront sur tous les plans aux malentendus techniques repérés dans nos lois et qu'elles aligneront celles-ci sur les normes internationales.

Compte tenu de ce qui précède, en tant qu'organisation de travailleurs, nous saisissons cette occasion pour demander l'appui du BIT en vue de la ratification de la convention nº 190 et de son incorporation en droit interne, dans un premier temps, et, peut-être, dans un second temps, de la conduite de davantage de recherches et de l'intensification des mesures de sensibilisation à ce propos.

Membre employeur, Malawi – L'ECAM, en tant qu'organe national représentatif des employeurs, s'emploie à mettre en œuvre, par l'intermédiaire de l'association affiliée Tea Association of Malawi, les mesures prises dans l'industrie du thé, de manière à promouvoir un environnement de travail décent et sûr pour tous les travailleurs, y compris les femmes. L'ECAM a pris note du rapport de l'UITA concernant des cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le secteur du thé au Malawi, et souhaite répondre comme suit:

Au niveau international, le Malawi est un État partie à plusieurs instruments internationaux relatifs aux droits humains, notamment ceux qui sont placés sous les auspices de l'OIT et qui traitent des droits des travailleurs. Ainsi, le gouvernement du Malawi a ratifié la convention nº 111 et prend cette convention au sérieux. Au niveau national, le Malawi a notamment adopté la législation suivante: la Constitution de la République, la loi de 2013 sur l'égalité de genre, la loi sur l'emploi et la loi sur les relations de travail qui, entre autres, interdisent et érigent en infraction la discrimination et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et prévoient également des mécanismes d'examen des plaintes dans des situations aggravées. En période de pointe, l'industrie du thé compte plus de 60 000 employés, comprenant à la fois des permanents et saisonniers, dont 30 pour cent de femmes. Cette industrie est le deuxième plus grand employeur public du Malawi.

La Tea association of Malawi est affiliée à l'ECAM et est l'organe représentatif de tous les employeurs et producteurs de l'industrie du thé au Malawi.

L'industrie du thé s'est dotée d'une politique relative à l'égalité des genres, au harcèlement et à la discrimination, entrée en vigueur en 2017, et tous les membres l'ont adoptée. Cette politique et les lignes directrices sont conformes aux prescriptions de la loi sur l'égalité de genre et prévoient des mécanismes d'examen des plaintes efficients et efficaces. Les 60 000 employés de ce secteur ont depuis été formés et sensibilisés à la politique, y compris aux mécanismes d'examen des plaintes. L'industrie a mis en place, au niveau national, différents comités de travail, notamment des comités pour le bien-être des femmes, et des comités relatifs au harcèlement et à la discrimination fondés sur le genre, qui reçoivent les plaintes, délibèrent et recommandent les réparations connexes. L'industrie du thé a poursuivi ses programmes de sensibilisation de tous les employés à tous les niveaux.

L'ECAM et la Tea association of Malawi continuent de collaborer avec différents partenaires, dont l'OIT et l'Initiative en faveur du commerce durable, afin de promouvoir les droits des travailleurs, notamment en matière de violence et de harcèlement.

Il a déjà été souligné que l'industrie du thé fait l'objet d'inspection par le gouvernement du Malawi, via le ministère du Travail. La dernière inspection a été conduite sous la direction du ministre du Travail. Pour une industrie comptant plus de 60 000 travailleurs, si certains cas se produisent, ils sont peu nombreux et ne sont pas aussi importants que ce que décrit l'UITA dans son rapport. Ils sont identifiés et sanctionnés par la législation.

En conclusion, l'ECAM réfute les allégations de harcèlement sexuel généralisé dans l'industrie du thé. L'ECAM est déterminée à renforcer les mesures de prévention de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, y compris la protection adéquate des victimes. L'ECAM œuvre également en collaboration avec le Fonds pour le climat d'investissement pour analyser les lacunes dans ce domaine, en vue de fournir des réponses fondées sur des données factuelles pour relever les défis qui existent actuellement, et souhaiterait obtenir l'assistance technique du BIT.

Enfin, l'ECAM reconnaît le droit de l'UITA de porter cette affaire à la connaissance de l'OIT. L'ECAM note avec une profonde préoccupation, en tant que partenaire social au niveau

national, qu'elle n'a pas été consultée ni informée de ces problèmes, préalablement à la présentation du rapport à l'OIT. La bonne foi suppose une consultation des partenaires sociaux au niveau national.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. La **Macédoine du Nord** et l'**Albanie**, pays candidats, et l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membres de l'Espace économique européen, s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres s'engagent à promouvoir, protéger, respecter et réaliser les droits de l'homme, y compris les droits au travail.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

Le principe d'égalité et de non-discrimination est un élément fondamental du droit international des droits de l'homme. Dans les traités fondateurs de l'UE et les Constitutions des membres de l'UE, l'interdiction de la discrimination est un principe central. La convention nº 111 est la traduction de ce droit humain fondamental dans le monde du travail, de l'emploi et de la profession.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de longue date du Malawi. Ce partenariat est encore renforcé dans le cadre de notre coopération avec l'Union africaine (UA) et la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), ainsi que par l'inclusion du Malawi parmi les bénéficiaires du programme «Tout sauf les armes» (TSA) de l'UE pour les pays les moins développés.

Nous sommes gravement préoccupés par les observations de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) qui décrit le problème systémique de la violence et du harcèlement fondés sur le sexe, y compris le viol et le harcèlement sexuel, dans les plantations de thé, auquel sont confrontées les femmes employées principalement dans le cadre de contrats saisonniers et donc précaires. Nous sommes également alarmés par les rapports faisant état de femmes victimes de harcèlement sexuel dans l'agriculture et d'autres secteurs.

Nous prenons note des efforts déployés pour enquêter sur les cas de harcèlement sexuel dans les plantations de thé, mais nous partageons pleinement les préoccupations de l'UITA quant au fait que le cadre juridique existant ainsi que les initiatives actuelles ne sont pas suffisants pour éradiquer la violence sexiste et le harcèlement sexuel dans les plantations de thé.

Nous exhortons le gouvernement, conformément au rapport de la commission d'experts, à entreprendre, en coopération avec les partenaires sociaux, une évaluation du cadre juridique existant sur le harcèlement sexuel et, en particulier, à modifier la définition du harcèlement sexuel dans l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre de 2013 pour inclure explicitement le harcèlement dans un environnement de travail hostile, ainsi qu'à accroître la capacité des autorités compétentes, y compris les inspecteurs du travail, à prévenir, identifier et traiter les cas de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, y compris dans les plantations de thé. En outre, les procédures et les recours dont disposent les victimes devraient être considérablement améliorés afin que justice soit rendue. Les mesures de prévention et les campagnes de sensibilisation au harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, menées en collaboration avec les partenaires sociaux, devraient également être renforcées. Compte tenu

de la gravité de la question, nous encourageons également le gouvernement du Malawi à se prévaloir de la coopération technique du BIT.

L'UE et ses États membres se tiennent prêts, à la demande du gouvernement malawite, à fournir une assistance technique pour traiter les questions soulevées par l'UITA. Le Malawi reste l'un des pays prioritaires couverts par l'initiative Spotlight de l'UE et de l'ONU, un partenariat pluriannuel visant à éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles lancé en septembre 2017. Dans le cadre de cette initiative, le Malawi a déjà bénéficié d'un financement de plus de 28 millions de dollars axé sur une stratégie de prévention globale qui aborde les problèmes structurels de la violence basée sur le genre et les liens avec la santé et les droits sexuels et reproductifs.

L'UE et ses États membres restent attachés à leur coopération et leur partenariat étroits avec le Malawi et se réjouissent de poursuivre les efforts conjoints avec le gouvernement et l'OIT.

Membre gouvernemental, Mozambique – Le gouvernement du Mozambique tient à remercier le représentant du gouvernement du Malawi pour les éclaircissements fournis concernant les questions soulevées par la commission d'experts sur l'application de la convention. Les informations fournies pendant cette réunion démontrent que le gouvernement du Malawi respecte cette commission, ainsi que son engagement à répondre pleinement aux questions soulevées. Le gouvernement du Mozambique félicite le gouvernement du Malawi d'avoir fait preuve d'ouverture, puisqu'il a précisé le champ d'application des concepts contenus dans la loi sur l'égalité de genre du Malawi et indiqué les mesures qu'il a prises pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail en général, et dans le secteur agricole et l'industrie du thé en particulier. Le gouvernement du Malawi s'efforce de collaborer avec ses partenaires sociaux pour promouvoir la protection des travailleurs, et reconnaît que l'on peut renforcer encore les interventions visant à prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

L'engagement du gouvernement du Malawi est clairement démontré dans le processus de ratification de la convention nº 190 qui est en cours. Dans ce contexte, le gouvernement du Mozambique fait valoir que l'assistance technique du BIT permettrait de créer les conditions d'une mise en œuvre effective de cette convention après sa ratification.

Membre employeur, Botswana – Tout d'abord, nous devons reconnaître le sérieux et l'importance des femmes, tant dans la société que, en particulier, sur le lieu de travail. Le harcèlement sexuel n'a, effectivement, sa place nulle part dans notre société. Chaque nation doit lutter pour la protection des femmes et la promotion de l'égalité, de l'égalité de chances et de rémunération au travail, et pour leur sécurité par-dessus tout.

Or nous avons trois observations dont nous voudrions vous faire part sur ce cas. Premièrement, la question du dialogue, la nécessité d'une assistance technique afin de mettre en place, renforcer et promouvoir les structures nationales, par le dialogue en particulier, qui fassent en sorte que les structures tripartites ne reviennent pas à un exercice à somme nulle, sont des points sur lesquels il faut insister ici. En fait, pour citer notre Directeur général, qui vient de quitter le bureau, cela est tout à fait nécessaire.

Le cas étudié montre qu'il n'y a eu aucune forme d'engagement ou de dialogue entre les parties, ce qui constitue en fait la trame même de l'OIT et de notre existence.

Les violations graves du type de celles alléguées par l'association de travailleurs envers le gouvernement comme envers les employeurs doivent être recoupées pour établir la véracité

de telles allégations et faire en sorte qu'elles soient traitées comme il se doit et de manière décisive.

Nous observons que la loi sur l'égalité de genre a été promulguée au Malawi, ce qui constitue en soi un jalon historique sur la voie de la concrétisation de l'égalité même que nous voulons promouvoir, malgré les insuffisances que nous ne pourrons que relever. Les parties du tripartisme doivent être les premières à s'engager collectivement pour garantir que des améliorations se produisent dans les structures nationales au Malawi.

S'agissant des questions de fond, il semblerait d'après la communication qui nous a été faite qu'elles n'ont pas été suffisamment étayées dans le cas présent. Ces questions de fond, pour le dire ouvertement, devraient constituer la base de l'amélioration des procédures, politiques et législations, ce qui permettra d'éviter les récurrences. Avant tout, ce dossier montre que le gouvernement fait beaucoup sous la forme de campagnes de sensibilisation, d'enquêtes et d'autres interventions, et que cela est louable en soi et doit être salué. Nous devons être vus, dans nos actions et notre perception, comme étant respectueux de la souveraineté des mécanismes locaux et indépendant de règlement des conflits. Dans le cas présent, il s'avère que, sur le plan interne, nous n'avons pas épuisé toutes les mesures pour aller au fond de ces questions.

Il faut encourager le dialogue social pour que les deux parties s'engagent de manière constructive sur la question et, dans le cas présent, il semble qu'il n'y ait pas eu d'engagement constructif, au niveau sectoriel comme au niveau national. Nous ne devons porter les affaires à l'échelon international que lorsque les voies de recours locales sont inexistantes, inefficaces ou sciemment laissées de côté or, dans le cas présent, je ne vois guère d'efforts des parties pour se conformer aux lignes directrices et structures nationales. Nous ne sommes pas convaincus, ici, que les voies de recours locales aient été totalement sollicitées, épuisées et qu'elles puissent avoir failli de manière flagrante.

Enfin, nous notons et observons que ce point a fait l'objet d'une double note de bas de page de la part de la commission d'experts suivant ses critères de classement. Cela va de soi en raison de la gravité des violations des droits des femmes que nous constatons. Mais, en se fondant sur ce qui s'est dit dans différentes enceintes, cette classification semble aller un peu trop loin. Dans le cas présent, nous sommes intimement convaincus que cela pourrait être réglé à l'échelon national et pas au niveau auquel nous nous trouvons actuellement.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – Le gouvernement du Zimbabwe apprécie les interventions faites par d'autres délégués, en particulier celles des groupes des travailleurs et des employeurs. Il apprécie aussi les informations communiquées par le gouvernement du Malawi à propos des mesures prises pour lutter contre le harcèlement sexuel en général, comme l'a demandé la commission d'experts. En outre, il apprécie les mesures que le gouvernement du Malawi a mises en œuvre pour lutter contre le harcèlement sexuel des femmes dans l'industrie du thé, avec en particulier les lignes directrices et la mise en place de commissions chargées de traiter ces questions, entre autres initiatives.

Nous notons que les mandants tripartites de la sous-région ont eu l'occasion de discuter des questions qui font l'objet de la discussion d'aujourd'hui à la réunion du secteur de l'emploi et du travail de la SADC qui s'est tenue en mars 2022. Lors des délibérations de cette réunion de la SADC, l'équipe d'appui technique au travail décent de l'OIT à Pretoria a proposé de fournir une assistance technique en associant les partenaires sociaux du Malawi dans le but de trouver une solution aux problèmes en question au niveau national.

En conséquence, nous suggérons que le cadre de dialogue social en place au Malawi, assisté par l'équipe d'appui technique au travail décent de Pretoria, ait la possibilité de mobiliser et de mettre en place, d'un commun accord, un cadre pour traiter des questions que nous discutons.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Je m'exprime au nom du **Royaume-Uni** et du **Canada**. Le Royaume-Uni et le Canada souscrivent résolument à l'impératif de la suppression du harcèlement sexuel et de la violence sous toutes ses formes sur le lieu de travail. Nous sommes fermement attachés à la liberté individuelle, à l'humanité et à la dignité, dont relèvent les droits des femmes et des jeunes-filles. Le Royaume-Uni et le Canada se félicitent des efforts du Malawi pour lutter contre le harcèlement sexuel et promouvoir l'égalité hommes-femmes.

Des garde-fous efficaces, dans la sphère publique comme privée, sont des conditions préalables de l'offre de services et du développement économique. Nous invitons toutes les parties prenantes au Malawi à intensifier ces efforts et encourageons le Malawi à solliciter l'assistance technique du BIT pour poursuivre l'action menée sur ces questions.

Le Royaume-Uni et le Canada soutiennent l'action menée actuellement par la Commission des droits humains du Malawi dans ce domaine et elles se réjouissent d'entamer un dialogue avec le gouvernement du Malawi, ses institutions, ses partenaires sociaux et son secteur privé par le biais des mécanismes de l'OIT afin d'aborder ces sujets de préoccupation**.**

Membre gouvernemental, Zambie – Le gouvernement de la Zambie prend note des informations fournies par le gouvernement du Malawi sur les différentes observations de la commission d'experts. La Zambie, prenant note tout particulièrement du système juridique du Malawi, comprend qu'il s'agit d'une juridiction de «common law» et que l'expression «personne raisonnable» constitue un principe pour définir les conditions nécessaires à une évaluation objective ou pour appliquer une norme.

La Zambie note que le Malawi s'est engagé à respecter le tripartisme afin d'améliorer la protection des travailleurs, tout en reconnaissant qu'il est possible d'éliminer progressivement et complètement la violence et le harcèlement sur les lieux de travail. La Zambie salue avec admiration l'information selon laquelle le gouvernement du Malawi a entamé le processus de ratification de la convention nº 190, et elle prie instamment l'OIT d'apporter au Malawi l'aide voulue à cette fin.

Membre gouvernemental, Eswatini – Ma délégation tient à rappeler que les États Membres qui ratifient cette convention s'engagent à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Nous aimerions aussi attirer l'attention de la commission sur les dispositions de l'article 3 de la convention qui dispose que l'acceptation et l'application de la politique nationale visant à éliminer toute discrimination doivent être favorisées, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, avec la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés.

Ce que nous voulons souligner ici, c'est qu'il s'agit d'une responsabilité partagée qui passe par la discussion avec les partenaires sociaux.

Nous avons eu l'occasion d'examiner les informations fournies par le gouvernement du Malawi avant la reprise de la séance de la commission, informations qui figurent sur la page

Internet de la commission, ainsi que les nouvelles informations présentées par l'honorable ministre aujourd'hui. Sur la base de ces informations, nous avons noté que, au moyen d'instruments législatifs et de politique nationale, le Malawi s'est efforcé de mettre en œuvre la convention en droit et dans la pratique.

Nous estimons aussi que le gouvernement a sérieusement l'intention de mettre pleinement en œuvre les commentaires de la commission. Le gouvernement se dit disposé à entamer les consultations requises en ce qui concerne les recommandations axées sur des réformes législatives, avec l'assistance technique du BIT à cet égard et dans d'autres domaines qui suscitent la préoccupation.

Compte tenu de la souplesse dont a fait preuve le gouvernement du Malawi, la délégation estime qu'une assistance et un soutien techniques doivent être fournis au gouvernement afin de traiter les sujets préoccupants au niveau national.

Membre travailleuse, Zimbabwe – Je voudrais souligner que ce cas a fait l'objet d'une double note de bas de page, d'où sa sélection automatique pour la discussion au sein de la commission. En soi, la double note de bas de page en dit long sur le fait que le gouvernement du Malawi n'est pas sincère depuis des années en ce qui concerne les mesures destinées à traiter les questions de discrimination dans l'emploi et la profession et, en particulier, les questions liées au harcèlement sexuel et à la violence sexiste à l'encontre des femmes.

Permettez-moi de souligner certains des impacts sociaux, humains et économiques du harcèlement sexuel. Lorsqu'une personne le subit, elle se sent menacée, humiliée et méprisée. Ce qui crée également un environnement de travail menaçant et intimidant, au point que la personne harcelée craint même de retourner sur le lieu de travail. Les coûts sociaux et humains du harcèlement sexuel peuvent être très élevés et, c'est le pire, des femmes se sont suicidées. Des familles ont divorcé, au détriment des enfants. Dans tous les cas, la vie des victimes devient difficile, et plus encore si ces cas ont été portés sur la place publique.

La société dans laquelle nous vivons tend à réprouver les victimes, lesquelles en sont parfois rendues responsables, ou accusées d'avoir provoqué le harcèlement. Toujours, on fait en sorte que les femmes harcelées se sentent fautives et, si elles se plaignent, elles risquent d'être licenciées ou de perdre toute perspective de promotion sur leur lieu de travail, voire d'être contraintes de démissionner.

Le harcèlement sexuel a également un effet néfaste sur le lieu de travail lui-même. Le harcèlement affecte le moral des travailleurs, il nuit donc à leur efficacité. Les personnes harcelées souffrent également de stress mental et, dans des pays comme le Malawi, dans lesquels le soutien est limité ou les systèmes faibles, voire inexistants, il est essentiel d'examiner la question dans son ensemble.

En ce qui concerne le travail décent, nous ne devons pas permettre les actes de violence sexuelle dans notre société car ils privent les gens de leur dignité. La violence sexuelle, sous toutes ses formes, est une menace pour l'égalité, une menace pour l'égalité des chances et une menace pour des milieux de travail sûrs, sains et productifs. Nous devons protéger la dignité de nos travailleurs et cesser de créer des situations menaçantes, hostiles, injurieuses, humiliantes ou offensantes sur les lieux de travail.

Le harcèlement sexuel constitue une violation des droits de l'homme. J'appelle le gouvernement du Malawi à aller plus loin dans son action, à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts et à créer des conditions favorables à ses travailleurs et à la population du Malawi. De plus, il est primordial qu'il donne également l'exemple à la région de la SADC elle-même.

Bien que la discussion ne porte que sur le Malawi, je voudrais également souligner l'importance de faire connaître cette discussion en Afrique où existent ces problèmes de violence sexiste et de non-respect des conventions, et j'espère que les recommandations sur ce cas guideront l'ensemble de la région de la SADC et d'autres régions.

Enfin, j'appelle à la ratification de la convention nº 190 et à sa pleine mise en œuvre dans la région de la SADC.

Membre travailleuse, Brésil – Le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes sont un fléau qui dévaste la vie personnelle et professionnelle de millions de travailleurs dans le monde. Il est incompréhensible et blâmable que le gouvernement du Malawi ne prenne pas au sérieux ses obligations en la matière et les recommandations de la commission à cet égard.

Par exemple, dans une observation précédente, la commission avait prié le gouvernement, entre autres, de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre la stratégie d'égalité et de diversité dans une politique de gestion des services publics et, en particulier, de prendre toutes mesures d'ordre législatif, exécutif ou administratif propres à cette fin.

À cet effet, le rapport de la commission de cette année indique que le gouvernement a signalé, entre autres, que la loi sur les services publics était en cours de révision en tenant compte de la loi sur l'égalité de genre, en collaboration avec la Commission nationale des droits de l'homme. À cet égard, la commission avait prié le gouvernement de fournir des informations sur le résultat de la révision de la législation dans le secteur public et sur les mesures prises à cet égard. Dans son rapport écrit du 16 mai 2022, le gouvernement indique que la Commission des droits de l'homme du Malawi a examiné les projets de politiques de diverses institutions pour s'assurer de leur cohérence avec la loi sur l'égalité de genre. Parmi celles-ci, la politique du département de la gestion et du développement des ressources humaines, qui couvre l'ensemble de la fonction publique, a été revue et validée le 18 mai 2022. Toutefois, le gouvernement ne donne pas de précisions ni d'informations sur la révision de la loi susmentionnée sur les services publics. Le gouvernement devrait éclaircir ce point et, s'il ne l'a pas fait, aligner la loi sur les services publics sur les normes fixées par la loi sur l'égalité de genre. De même, dans son rapport écrit du 16 mai 2022, se référant à la recommandation de la commission d'experts, le gouvernement indique qu'il modifiera la définition du harcèlement dans l'article 6 (1) de la loi de 2013 sur l'égalité de genre, et consultera les parties prenantes concernées pour examiner la recommandation. Nous rappelons toutefois que la commission a déjà formulée cette recommandation en 2014, que plus de sept ans se sont écoulés, et que le gouvernement n'a rien fait depuis. Cela semble montrer que le gouvernement ne prend au sérieux ni ses engagements internationaux ni les recommandations de la commission. Dans ces circonstances, comment pouvons-nous prendre au sérieux les promesses actuelles du gouvernement du Malawi?

Cela étant, il est positif que le gouvernement souhaite également ratifier la convention nº 190, et qu'il espère compter sur l'assistance technique du BIT. Nous espérons que ce soutien se concrétisera, qu'en consultation avec les partenaires sociaux cette convention sera ratifiée et qu'elle sera mise en œuvre dans la pratique. Cela exige également que le gouvernement s'engage fermement et véritablement à allouer suffisamment de ressources économiques pour mettre en œuvre effectivement la convention nº 190 dans la pratique.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – En août 2021, l'UITA et cinq syndicats malawiens affiliés, qui représentent des travailleurs dans l'hôtellerie-restauration, l'alimentation, le tabac, le secteur sucrier, le commerce, l'industrie et

les plantations, ont soumis une observation conjointe à la commission d'experts dans laquelle ils ont appelé l'attention de celle-ci sur le fait que la violence fondée sur le genre et le harcèlement étaient endémiques dans les plantations de thé au Malawi. Les travailleuses sont les plus touchées et ne peuvent par conséquent pas exercer leurs droits prévus par la convention.

Cette observation s'est fondée sur les informations communiquées par les membres des syndicats, des rapports, des travaux de recherche et des documents rendus publics par des médias locaux et internationaux qui prouvaient que le harcèlement sexuel était largement répandu dans le secteur du thé du pays. Il y a des éléments de preuve considérables; je n'en citerai qu'un: le plus récent.

Le 27 mai 2022, dans un entretien avec l'agence de presse du Malawi, le directeur du service Coordination et renforcement des capacités de la Commission nationale de lutte contre le sida a déclaré que, dans les plantations de thé, le nombre de problèmes de violences sexuelles était élevé: «les informations reçues indiquent que l'échange de rapports sexuels contre des faveurs est l'un des facteurs qui contribue à une transmission élevée du VIH et du sida dans différents lieux de travail». Après cette déclaration, un représentant de la Tea Association of Malawi a déclaré: «il est regrettable de constater que l'échange de rapports sexuels contre du travail est toujours généralisé dans les plantations».

Ce sont des voix du Malawi.

La situation décrite concerne non seulement les travailleuses du thé mais également les travailleuses dans l'agriculture et dans d'autres secteurs qui sont également la cible de discrimination fondée sur le genre, de violence et de harcèlement. Je dois toutefois préciser un point. Nous n'avons jamais établi de rapport. Nous n'avons jamais établi de rapport public et il est erroné de considérer que notre soumission interne en est un; il s'agissait foncièrement du droit que des travailleuses ont décidé d'exercer dans ce cas pour porter ce problème interne au système de l'OIT pour discussion. Il ne s'agissait toutefois pas d'une tentative d'accuser publiquement le gouvernement de quoi que ce soit. Il s'agissait d'une proposition d'ouverture de dialogue.

Nous accueillons avec satisfaction la réponse du gouvernement qui explique par le menu les efforts entrepris dans le pays pour faire face aux questions de discrimination. Nous savons gré au gouvernement de s'être engagé à poursuivre son action en ce sens. Nous sommes convaincus qu'il s'agit de la bonne attitude pour le pays dont l'économie dépend fortement de l'approvisionnement du marché international en produits tropicaux.

Nous demeurons néanmoins convaincus que ces initiatives du gouvernement et le cadre juridique existant ne suffisent pas à éradiquer le problème systémique de la violence fondée sur le genre et du harcèlement sexuel dans les plantations de thé.

Nous sommes au regret de noter que la réponse du gouvernement contient une incompréhension quant aux intentions des syndicats et qu'elle ne couvre pas les domaines critiques dans lesquels des mesures immédiates doivent être prises en vue d'éliminer la discrimination.

Les femmes victimes méritent justice et sécurité. Une personne lésée par des faits de harcèlement sexuel ne doit pas être tenue d'épuiser les procédures internes avant qu'une procédure civile ne puisse être engagée. Le gouvernement est tenu d'assurer la sécurité des victimes et de leur famille. Toutefois, en l'espèce, le gouvernement n'a même pas pu établir le nom des victimes.

Le harcèlement sexuel représente un problème pour le secteur du thé. Dans ce contexte, nous souhaiterions à nouveau demander que des recherches indépendantes soient menées pour mieux comprendre les causes de la violence fondée sur le genre dans les plantations de thé, y compris les modalités de travail et les formes de travail atypiques qui rendent les femmes vulnérables.

En dernier lieu, nous pensons qu'une réunion tripartite est nécessaire, avec l'assistance du BIT, pour associer toutes les parties, y compris les sociétés et les syndicats, à l'élaboration de politiques sectorielles visant à l'élimination de la violence fondée sur le genre et de la discrimination.

Représentante gouvernementale, ministre du Travail – Nous maintenons notre position selon laquelle l'expression «personne raisonnable» fait référence à un témoin objectif et non au harceleur, contrairement à ce que le rapport laisse entendre. Je voudrais expliquer en quelques mots notre position.

Le gouvernement du Malawi estime que, contrairement à ce qu'estime la commission dans son observation, l'expression «personne raisonnable» convient car elle introduit un critère objectif pour faire référence à un tiers, non au harceleur. L'expression «personne raisonnable» est utilisée par les tribunaux au Malawi, tant dans les affaires pénales que civiles. Une référence au harceleur, c'est ce qu'a compris la commission, introduirait une approche subjective pour prouver l'infraction telle que définie à l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre. La norme du critère subjectif exigerait que l'accusation prouve l'état d'esprit réel du harceleur au moment où l'infraction a été commise. En revanche, le critère objectif permet d'examiner les éléments circonstanciels de la conduite du harceleur. Si l'on a recours au critère subjectif, un défendeur peut échapper à sa responsabilité en démontrant simplement qu'il n'avait pas l'intention de commettre l'infraction. Le critère objectif prend en compte le risque que le défendeur a pris en agissant comme il l'a choisi. Il est donc plus facile de poursuivre un accusé en utilisant le critère objectif qu'en recourant au critère subjectif que la commission préfère. En conséquence, le harcèlement sexuel peut être traité de manière décisive en appliquant le critère de la «personne raisonnable» actuellement prévu à l'article 6 (1) de la loi sur l'égalité de genre, et non en prenant en compte le point de vue du harceleur, comme le suggère la commission. Nous sommes toutefois favorables à toute initiative qui permettra de parvenir à une compréhension commune de l'interprétation de l'article en question, notamment en rendant plus clair son énoncé.

Les deux procès intentés dans une juridiction étrangère ne sauraient être utilisés pour conclure que le harcèlement sexuel est répandu et généralisé dans le secteur du thé. La plainte en reste au stade de l'allégation: actuellement, elle ne s'appuie pas sur des preuves et le tribunal au Royaume-Uni ne s'est pas prononcé. Ainsi, aujourd'hui, le cas repose sur une allégation qui n'a pas été démontrée et qui ne permet pas de conclure raisonnablement que le harcèlement sexuel est généralisé dans ce secteur.

Par ailleurs, hormis la référence au cas en question, aucune preuve ni information faisant état de recherches ou d'études n'a été présentée au gouvernement du Malawi, ou à ses partenaires sociaux, pour étayer les assertions de l'UITA. Nous maintenons donc que les assertions de l'UITA constituent une exagération grossière et sont non fondées, incorrectes, fausses et sans rapport avec la réalité sur le terrain.

En ce qui concerne le système judiciaire, les tribunaux au Malawi sont internationalement renommés: en 2020, 25 de nos juges constitutionnels ont reçu le prix Chatham House. Cette distinction internationale n'aurait pas été décernée si notre système judiciaire était inapproprié, comme on l'affirme. En outre, en ce qui concerne les vues qui ont conclu à

l'inadéquation de notre système judiciaire, lequel a été manifestement contourné dans ce cas, ces conclusions auraient dû être tirées si une autre action avait été menée en justice dans un cas analogue. Deuxièmement, le faible nombre de femmes justiciables n'est pas surprenant si l'on considère que les femmes employeurs sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes. Mais cela ne prouve pas pour autant que le système judiciaire du Malawi est inapproprié.

Au sujet de l'épuisement des plateformes nationales de dialogue, à l'instar du MCTU et de l'ECAM nous estimons que ces allégations auraient dû être examinées au niveau national avec tous les partenaires sociaux: en tant que gouvernement, nous croyons au dialogue social. Ce n'est qu'en cas d'impasse ou de blocage que la question aurait dû être portée devant cette commission. La procédure suit son cours et les tribunaux ne se sont pas encore prononcés.

Le secteur du thé compte plus de 60 000 travailleurs. Il est le deuxième employeur au Malawi. Le temps manque pour expliquer l'impact de ce secteur sur notre économie mais je tiens à souligner ce soir, devant votre commission, que le gouvernement du Malawi fera tout son possible pour veiller à la protection des droits de tous les travailleurs, en particulier des femmes.

En ce qui concerne l'information des victimes, le gouvernement du Malawi ne dispose d'aucune information sur les victimes. Nous avons seulement ouï-dire que quelque 3 millions de livres sterling, ou peut-être de dollars, ont été attribués aux victimes, mais nous ne connaissons pas la part, dans cette somme, qui a été allouée aux prétendues victimes. Nous ne pouvons donc faire aucun commentaire à ce sujet.

Membres employeurs – Les membres employeurs font bon accueil aux vues exprimées par les délégués sur ce cas. Nous notons toutefois avec préoccupation que les allégations sur lesquelles repose la discussion aujourd'hui n'ont jamais été portées à l'attention des partenaires sociaux, en particulier l'ECAM. Nous estimons que cette commission devrait souligner l'importance de donner aux structures et processus nationaux la possibilité d'examiner les allégations d'atteintes aux droits des travailleurs, et d'y remédier.

D'après les informations soumises par le gouvernement et l'ECAM, le système judiciaire au Malawi est manifestement en mesure de traiter les actes de harcèlement et de violence présumés sur le lieu de travail. En conséquence, nous invitons le gouvernement à continuer d'examiner les questions de conformité en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, si nécessaire, avec l'assistance technique du BIT, et à tenir le Bureau informé des progrès réalisés.

Nous encourageons également le gouvernement à poursuivre tous les autres efforts déployés au Malawi pour assurer la protection des hommes et des femmes contre le harcèlement sexuel et les environnements de travail hostiles.

Membres travailleurs – Nous prenons note des commentaires du gouvernement du Malawi. Les applaudissements ne peuvent pas réduire au silence l'observation de la commission d'experts et sa décision de faire de ce cas un cas de double note de bas de page. Le gouvernement du Malawi a l'obligation de respecter les normes internationales du travail, notamment d'interdire la discrimination dans l'emploi et la profession ainsi que le harcèlement sexuel, conformément à la convention. Les membres travailleurs sont très préoccupés par le fait que les travailleuses au Malawi sont dénuées de protection contre le viol, l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, la coercition et la discrimination sur le lieu de travail, et qu'elles ne peuvent pas accéder effectivement aux voies de recours au Malawi. Ces cas atroces et leur persistance indiquent que les procédures établies au Malawi, aux niveaux local et national,

sont inappropriées pour les victimes de violence sexiste sur le lieu de travail qui cherchent à obtenir justice et à mettre un terme au harcèlement sexuel dans les plantations de thé. La situation exige une action immédiate et, au lieu d'être sur la défensive, le gouvernement du Malawi devrait collaborer. Nous demandons au gouvernement, en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, d'évaluer le cadre juridique en vigueur sur le harcèlement sexuel, ainsi que les procédures et les voies de recours disponibles pour les victimes, notamment d'examiner la mesure dans laquelle les femmes ont accès aux tribunaux au Malawi. Cette évaluation devrait viser à identifier les lacunes et les facteurs de risque existants afin de concevoir une intervention efficace pour renforcer la protection des travailleuses contre le harcèlement sexuel. Cette évaluation devrait ensuite contribuer à réformer le système judiciaire si nécessaire, et à accroître l'accès des femmes aux tribunaux pour faire valoir leurs droits, ainsi que leur accès aux voies de recours, y compris à des réparations. Nous demandons au gouvernement de solliciter l'assistance du BIT pour accroître la capacité des autorités compétentes, dont l'inspection du travail, et pour prévenir, identifier et traiter les cas de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, conformément à la convention. Nous demandons instamment au gouvernement de considérer l'inspection du travail en tenant compte de la dimension de genre. Nous lui demandons aussi de prendre immédiatement des mesures actives, conformément à l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre, afin de s'assurer que les employeurs ont élaboré et mettent en œuvre des politiques et des procédures appropriées pour éliminer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cela permettra à toutes les personnes ayant été l'objet de harcèlement sexuel sur le lieu de travail de porter plainte et cela leur garantira que des mesures disciplinaires appropriées seront prises contre les auteurs. Le gouvernement devrait également fournir des informations sur l'adoption de la politique de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, en application de l'article 7 de la loi sur l'égalité de genre, et sur sa mise en œuvre.

Enfin, le gouvernement doit continuer à mener des campagnes de sensibilisation en collaboration avec les partenaires sociaux, et fournir des informations sur les résultats de l'évaluation et les actions envisagées pour y donner suite. Le gouvernement du Malawi doit mettre en œuvre dans la loi et dans la pratique les commentaires concrets et pratiques de la commission d'experts contenus dans le rapport.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec une profonde préoccupation les allégations des syndicats faisant état d'actes de violence et de harcèlement sexuels systématiques à l'encontre des femmes, notamment de viols, d'agressions et de discriminations subis par les travailleuses des plantations de thé et de noix de macadamia.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour:

- **s'assurer que la législation existante sur le harcèlement sexuel est conforme à la convention;**
- **organiser des discussions tripartites sur la question du harcèlement sexuel et de la violence sur le lieu de travail en vue de prendre de nouvelles mesures pratiques et concrètes pour assurer la protection effective des travailleurs à cet égard, en droit et dans la pratique;**

- **garantir l'accès effectif et le bon fonctionnement des mécanismes nationaux judiciaires et non judiciaires qui examinent les allégations de violation des droits des travailleurs relatives à la discrimination, y compris le harcèlement sexuel et la violence, et fournir aux victimes des recours juridiques appropriés;**
- **continuer à soutenir les mesures prises par la Commission des droits de l'homme du Malawi et le Département de la gestion et du développement des ressources humaines, notamment les campagnes de sensibilisation et la diffusion de la politique relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail et des directives connexes, afin de garantir que les employeurs élaborent et appliquent des politiques efficaces en matière de harcèlement sur le lieu de travail.**

La commission prie instamment le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour assurer le plein respect de la convention.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement du Malawi prend note des observations de la commission. En tant que femme et ministre responsable du travail au sein du gouvernement du Malawi, je m'engage ici, devant l'ensemble de la commission, à faire tous les efforts nécessaires pour promouvoir et protéger les droits de tous les travailleurs, notamment ceux des femmes contre la violence et le harcèlement. Nous réitérons notre position telle qu'elle a été développée dans nos exposés présentés oralement et par écrit. Nous continuerons à travailler avec nos partenaires sociaux pour mettre en œuvre les recommandations formulées par la commission. Nous saluons également l'appui technique du BIT et de la communauté des donateurs.

Le gouvernement du Malawi soumettra son rapport dans les délais impartis.

Myanmar (ratification: 1955)

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

Informations écrites communiquées

Les informations contenues dans ce document sont fournies par les autorités militaires. Leur publication n'implique pas une reconnaissance explicite ou implicite de ces autorités en tant que gouvernement légitime du Myanmar.

Libertés civiles: S'agissant du cas d'une personne du nom de Chan Myae Kyaw et des informations contenues dans le rapport de la CEACR, il apparaît qu'il n'existe pas au Myanmar d'organisation enregistrée sous le nom de Fédération des travailleurs des mines du Myanmar (MWFM). Il n'y a pas d'organisation minière de niveau d'une fédération du travail, et le nom de Chan Myae Kyaw ne figure pas non plus dans la liste des organisations de travailleurs de base. Par conséquent, le Myanmar n'est pas en mesure d'identifier cette personne faute de plus de précisions sur elle.

Le 27 mars 2021 à Monywa, des actions de protestation ont eu lieu, regroupant une cinquantaine de personnes dans la zone industrielle, une centaine à Thanlar Ward, 400 environ le matin et dans la soirée au croisement de Tharsi Road et de Payshisae Road, et une vingtaine de personnes respectivement au sommet de Kyaukkar Road et dans Aung Tha Pyay Road à

Myawaddy Ward. Ces actions de protestation ont dégénéré et des émeutiers ont attaqué les membres des forces de sécurité avec des armes létales. Ces incidents n'ont fait aucune victime.

L'observation fait mention d'une personne du nom de Nay Lin Zaw qui aurait été tuée. Après vérification, il n'existe aucune organisation enregistrée comme association des travailleurs d'AD Furniture tandis que la Fédération des syndicats de l'industrie et de l'artisanat (MICS-TUsF) n'enregistre pas ses membres. De ce fait, le Myanmar ne peut pas vérifier l'identité de cette personne pour laquelle plus de détails sont nécessaires. Aucun cas n'a été enregistré au poste de police ni aux bureaux administratifs des Wards nºs 23 et 63 du Dagon Township (South) où se trouve la zone industrielle. AD Furniture Industry n'a déposé aucune plainte non plus. Aucune intervention antiémeute n'a été menée par les membres des forces de sécurité à Dagon Township (South) les 28 et 29 mars 2021.

S'agissant du cas de Zaw Zaw Htwe, il n'existe pas d'organisation enregistrée sous le nom de Solidarity Trade Union of Myanmar (STUM). Le 14 mars 2021 au Shwepyithar Township, le bureau de l'administration générale a été attaqué et saccagé par quelque 200 émeutiers armés de bâtons, d'épées, de frondes et de cocktails Molotov. Les membres des forces de sécurité ont appliqué les procédures antiémeute et, dans la foule, Zaw Zaw Htwe, résidant au Ward nº 10 du Shwepyithar Township est décédé des suites de ses blessures, et un dossier a été ouvert au poste de police du Shwepyithar Township sous le numéro 15/2021.

S'agissant des 28 personnes inculpées pour activités illégales, il s'avère qu'elles ont ciblé le Hlaing Tharyar Township peuplé en grand nombre de travailleurs d'usines et ont incité la population en diffusant des nouvelles fabriquées de toutes pièces. En conséquence, elles ont été inculpées au titre de l'article 505A du Code pénal au poste de police de Yankin City, le 22 avril 2021, et au titre de l'article 124-A du Code pénal au poste de police de Dagon Myothit (East) City, le 14 mai 2021. S'agissant de la directrice du Solidarity Trade Union of Myanmar (STUM), qui n'est pas une organisation enregistrée, son dossier a été ouvert au poste de police du Shwepyithar Township en application de l'article 505A du Code pénal, le 10 mars 2021, et elle a été incarcérée le 15 avril 2021. Le 18 octobre 2021, le conseil de l'administration de l'État l'a amnistiée par l'ordonnance nº 187/2021.

État d'avancement de la réforme de la législation du travail: La loi sur l'organisation du travail est en cours de modification en tenant compte des désirs et des requêtes des travailleurs et des employeurs afin de correspondre à la situation réelle du pays Elle a donné lieu à cinq réunions du Groupe de travail technique sur la réforme de la législation du travail (TWG-LLR) et à cinq Forums de dialogue tripartite national (NTDF). À l'issue de ces discussions, le projet de loi a été rédigé puis communiqué au préalable à l'OIT et aux fédérations d'employeurs et de travailleurs. Il a été discuté par les représentants tripartites aux dixième, onzième, douzième et treizième réunions du TWG-LLR. Le processus d'amendement de la loi doit encore se poursuivre: 2 886 organisations du travail de base, 162 organisations du travail de Township, 26 organisations du travail régionales ou d'État, 9 fédérations du travail, une confédération du travail, 27 organisations d'employeurs de base, une organisation d'employeurs de Township et une fédération d'employeurs sont enregistrées à ce jour, conformément à la loi sur l'organisation du travail de 2011, soit au total 3 113 organisations de travailleurs et d'employeurs.

S'agissant du refus d'enregistrement évoqué dans le rapport, l'article 14(a) de la loi sur l'organisation du travail dispose que «Le greffier en chef analyse en détail le contenu de la demande d'enregistrement en tant qu'organisation du travail soumise par le greffier de Township, ainsi que les documents qui l'accompagnent, afin de juger de leur authenticité et de leur conformité avant d'accepter ou de refuser de l'enregistrer, en motivant sa décision dans

les trente jours de la date de réception de ladite demande», et son article 14(b) dispose que «Le greffier en chef examine les mentions contenues dans la demande d'enregistrement en tant que fédération du travail ou que confédération du travail du Myanmar, ainsi que les documents qui l'accompagnent, afin de juger de leur authenticité et de leur conformité avant d'accepter ou de refuser de l'enregistrer, en motivant sa décision dans les soixante jours de la date de réception de ladite demande». Si, lors de l'examen de la demande de certificat de reconnaissance en tant qu'organisation du travail, le greffier de Township constate que le nombre de membres est insuffisant et que le nombre de responsables élus est inadéquat, l'organisation est alors réputée non conforme à toute autre loi en vigueur et ne rentre pas dans les critères de la loi. En conséquence, le greffier en chef a le droit de refuser pour ces motifs. Cependant, si le nombre de membres et de dirigeants est insuffisant, des éléments factuels doivent être produits et les certificats sont délivrés sans refus. Bien que le deuxième amendement à la loi sur le règlement des conflits du travail ait été promulgué le 3 juin 2019, la mise en application de quelques dispositions de la loi pose des difficultés. À cet égard, la contribution et l'avis des instances d'arbitrage et du conseil de l'arbitrage, qui mettent la loi en pratique, seront sollicités. Le projet de règles pour le règlement des conflits du travail a été discuté avec les représentants tripartites en vue de leur promulgation en tant que nouveau règlement, en application du deuxième amendement de la loi sur le règlement des conflits du travail. Il a aussi été discuté avec les fonctionnaires en charge de la mise en application de la loi dans la pratique afin d'obtenir leur contribution et leur avis sur les difficultés et les problèmes qui se posent dans les faits. En outre, un examen de cette discussion et une étude du système de règlement des conflits du travail des pays de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) ont été réalisés, et la contribution et l'avis des organismes concernés seront également sollicités.

S'agissant de la demande de la commission pour que soient garantis pleinement les droits des travailleurs des zones économiques spéciales (ZES), les conflits survenant entre employeurs, travailleurs, techniciens ou agents de la fonction publique font l'objet d'une négociation et d'une consultation régies par la loi sur les zones économiques spéciales du Myanmar (2014), en coordination avec la Comité de gestion de la zone économique spéciale. Si la négociation et la conciliation par le Comité de gestion de la zone économique spéciale concerné s'avèrent impossibles, le litige est réglé conformément à la loi sur le règlement des conflits du travail. Il est évident qu'aucune personne n'a été ciblée parce qu'elle était syndiquée. Les membres d'organisations syndicales faisant l'objet de chefs d'accusation le doivent à leurs activités illicites, mais pas à l'exercice pacifique des droits syndicaux.

Des informations actualisées ont été publiées en temps utile par le biais des médias, de conférences de presse mensuelles et de communications diplomatiques. Quoi qu'il en soit, il est regrettable de voir que des éléments contenus dans ce rapport de la commission d'experts s'appuient sur des informations partiales émanant de médias antigouvernementaux et d'organisations de l'opposition et que la conclusion du rapport a été rédigée sans tenir dûment compte des informations fournies par les autorités militaires du Myanmar. Par conséquent, les autorités militaires du Myanmar invitent à prendre en considération les informations correctes et confirmées qu'elles ont communiquées pour que le rapport soit le reflet des conditions réelles des travailleurs et de la population du Myanmar, de sorte qu'il puisse contribuer à leur mieux-être.

Discussion par la commission

Le président – Avant d'entamer la discussion de ce cas individuel, je désire attirer l'attention de la commission sur l'absence de délégués du Myanmar, conséquence de la

décision prise par la Commission de vérification des pouvoirs lors de la 109e session de la conférence. Cette décision reste d'application étant donné que la question de la représentation du Myanmar à l'OIT n'a toujours pas été réglée à ce jour. Elle a été soumise une nouvelle fois à la Commission de vérification des pouvoirs pendant cette session de la Conférence, et il est à espérer que celle-ci présentera son rapport en séance plénière la semaine prochaine. Ainsi donc, la commission se retrouve dans une situation sans précédent, dans laquelle un gouvernement ne participe pas à la discussion de son cas du fait d'une décision adoptée par l'Organisation.

Étant donné que ce genre de situation n'est pas prévue dans les méthodes de travail qui ont été adoptées par notre commission et régissent actuellement la participation à ses travaux, j'ai consulté avec le bureau les dispositions spéciales que doit adopter la commission pour l'examen du cas du Myanmar, et je voudrais vous soumettre la proposition suivante.

L'absence d'une délégation accréditée du Myanmar ne devrait pas empêcher le fonctionnement du mécanisme de contrôle de l'OIT et en particulier la vérification des conventions fondamentales ratifiées; par conséquent, l'examen du cas individuel devrait se faire, dans la mesure du possible, de la même manière que pour les autres cas individuels. À ce propos, je voudrais vous signaler que le complément d'information communiqué par écrit par les autorités militaires en réponse aux commentaires de la commission d'experts a été publié sur la page Web de la Commission de l'application des normes, accompagné d'une mention indiquant clairement que cette publication n'implique pas une reconnaissance explicite ou implicite de ces autorités en tant que gouvernement légitime du Myanmar. Quoi qu'il en soit, le Myanmar ne fournira pas d'informations verbalement à la Commission de l'application des normes puisque aucun délégué du Myanmar n'est accrédité pour participer à la Conférence. Par conséquent, aucun représentant ne pourra prendre la parole ni faire de déclaration après l'adoption des conclusions.

La proposition est adoptée.

Membres employeurs – Le Myanmar a ratifié la convention en 1955. Or, plus d'un demi-siècle plus tard, cet État Membre est très loin de se conformer à la convention, que ce soit en droit ou dans la pratique. Les membres employeurs comprennent que, au vu de l'urgence et de la gravité des problèmes évoqués, ainsi que de la probabilité de dégâts irréversibles et d'éventuelles morts d'hommes, la commission d'experts a assorti ce cas d'une double note de bas de page pour souligner son extrême gravité. Pour commencer, les membres employeurs se disent vivement préoccupés par les interventions toujours plus violentes de la junte militaire au Myanmar, avec toujours plus de victimes, plus d'oppression et plus de dégâts pour la société, en ce compris les travailleurs, les employeurs et leurs organisations.

Il y a un an, la Conférence internationale du Travail a adopté sur la situation au Myanmar une résolution qui appelait au retour du gouvernement démocratiquement élu et demandait aussi au Myanmar de remplir immédiatement les obligations découlant de la convention et de faire en sorte que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient en mesure d'exercer leurs droits dans un climat de liberté et de sécurité, exempt de violence, d'arrestations arbitraires et de détentions. À sa session de mars 2022, le Conseil d'administration a déploré le manque de progrès pour ce qui est du respect de la volonté de la population, des institutions et du processus démocratique et a réitéré son appel au Myanmar pour qu'il remplisse immédiatement ses obligations au titre de la convention.

Compte tenu de la gravité de la situation, le Conseil d'administration a décidé d'instituer une commission d'enquête sur le non-respect de cette convention et de la convention (nº 29) sur le travail forcé, 1930.

Pour ce qui est des observations de la commission d'experts, les membres employeurs notent ce qui suit. Premièrement, s'agissant des libertés civiles, la commission d'experts a noté que les autorités militaires continuent d'avoir largement recours à la violence meurtrière et de soumettre les syndicalistes à des actes de harcèlement, des intimidations, des arrestations et des détentions. Nous soulignons que la garantie de la liberté syndicale imposée par la convention requiert comme condition première la primauté du droit et le respect fondamental des droits de l'homme et des libertés civiles, en particulier le droit à la sécurité individuelle, la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de manifester et de se réunir et le droit à la protection de la propriété. Nous notons les allégations portant sur de nombreux autres cas d'arrestations, agressions et assassinats de dirigeants syndicaux et de membres de syndicats, et nous avons aussi pris note d'éventuelles poursuites pénales pour l'exercice de la liberté d'expression, de manifester et de se réunir en application de la loi sur les transactions électroniques de 2021 et de la loi sur le droit de se réunir et de défiler pacifiquement de 2016.

Au vu de la gravité de la situation, les membres employeurs appellent le Myanmar à prendre d'urgence les dispositions nécessaires pour rétablir l'état de droit. Les membres employeurs appellent en urgence le Myanmar à respecter pleinement les droits humains fondamentaux et les libertés civiles nécessaires à l'exercice de la liberté syndicale. Les organisations de travailleurs et d'employeurs du Myanmar doivent à nouveau pouvoir exercer leurs activités et leurs fonctions sans craindre l'intimidation, de subir un préjudice ou d'être emprisonné, et sans aucune autre restriction abusive. Les membres employeurs tiennent à insister sur la nécessité d'un climat dans lequel les entreprises durables, l'investissement, la création d'emplois et l'instauration et le maintien de la prospérité et de la paix ne sont possibles que dans un contexte de liberté qui respecte la liberté syndicale. S'agissant maintenant de la réforme de la législation du travail, les employeurs notent que les critères d'effectifs imposés pour qu'un syndicat puisse être enregistré et les restrictions apportées aux conditions d'éligibilité aux fonctions syndicales découlant de la loi sur l'organisation du travail soulèvent des problèmes de conformité avec les articles 2 et 3 de la convention. Nous attendons du Myanmar qu'il réexamine ces matières en étroite concertation avec les partenaires sociaux à l'échelon national, afin d'assurer le respect total des critères de la convention, y compris de ses articles 2 et 3, et qu'il apporte, dans son prochain rapport, des éclaircissements au besoin ainsi que des informations sur les actions menées à cet égard.

Pour conclure, les membres employeurs expriment leurs vives préoccupations quant à la situation qui perdure au Myanmar et ils exhortent cet État Membre à restaurer la démocratie, rétablir l'état de droit et restaurer les libertés civiles qui sont la condition fondamentale et préalable pour l'exercice de la liberté syndicale au sens de la convention. Plus particulièrement, les membres employeurs lancent un appel d'urgence au Myanmar pour qu'il prenne tout d'abord les mesures nécessaires pour que soient pleinement respectées, en droit et dans les faits, les libertés civiles de base pour l'exercice de la liberté syndicale, à savoir la liberté de la sécurité individuelle, la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de manifester et de se réunir, la liberté de déplacement, la liberté de ne pas être arrêté et détenu de façon arbitraire, et le droit à un procès équitable devant un pouvoir judiciaire indépendant et impartial, de telle sorte que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent exercer leurs activités et remplir leurs fonctions sans menace d'intimidation ou de préjudice, ou sans la crainte d'être emprisonné, et sans aucune autre restriction abusive.

Les membres employeurs appellent aussi le Myanmar à procéder d'urgence, dès que les conditions le permettent, à une révision de la loi sur l'organisation du travail dans le cadre du processus de réforme législative, en totale concertation avec les partenaires sociaux nationaux

afin de s'assurer que les droits des travailleurs et des employeurs sont pleinement respectés au sens de la présente convention.

Membres travailleurs – À sa 344e session, en mars 2022, le Conseil d'administration a décidé à l'unanimité d'instituer une commission d'enquête sur le Myanmar à propos des violations graves de la présente convention et de la convention nº 29. Nous attendons de cette discussion ainsi que de celle qui a eu lieu au Conseil d'administration qu'elles donnent des orientations concrètes à la commission pour la poursuite de ses travaux, et nous attendons fermement du régime militaire du Myanmar qu'il laisse la commission entrer dans le pays pour y remplir sa mission sans entrave.

Les membres travailleurs prennent note des observations détaillées que la commission d'experts a faites sur ce cas. Le pays est dans une situation épouvantable. Les droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs sont menacés, ainsi que leur intégrité physique et leur liberté. Dans de nombreux cas, des préjudices irréparables ont été subis et le sont encore. La décision de la commission d'experts de faire du Myanmar un cas de double note de bas de page semble fort appropriée.

Et en fait, depuis la décision prise il y a deux mois d'instituer une commission d'enquête, le régime militaire a commis de nouvelles violations du droit à la liberté syndicale. À titre d'exemple, dans l'après-midi du 20 avril de cette année, des membres de l'Alliance du travail du Myanmar, de la Confédération des syndicats du Myanmar (CTUM) et de la Fédération des travailleurs de l'industrie du Myanmar (IWFM) ont participé à une manifestation de protestation contre le régime. À la fin de cette courte manifestation, deux militantes syndicales des noms de Khaing Thinzar Aye et Ei Phyu Phyu Myint ont hélé un taxi pour rentrer chez elles. Un véhicule militaire a percuté leur taxi, six soldats en sont sortis, les ont frappées et arrêtées. Cette agression choquante de deux camarades syndicalistes souligne la gravité de la situation qui perdure.

Des travailleurs sont enlevés et parfois assassinés. Le 25 mai de cette année, juste avant le début de cette conférence, deux membres d'un syndicat ont été enlevés par des militaires dans la région de Yangon Sud; ils ont été tués et leurs villages réduits en cendres.

Les membres travailleurs se joignent à la commission d'experts pour déplorer les violations graves et systématiques commises par la junte militaire. Nous apprécions les importantes mesures qui ont été prises par certains États Membres de l'OIT ainsi que certains partenaires sociaux pour faire pression sur la junte pour qu'elle renonce à la voie qu'elle suit actuellement, mais ils constatent que ces actions se sont avérées insuffisantes jusqu'à présent. À l'évidence, il faut en faire plus.

Nous souhaitons formuler quelques observations pour souligner le caractère systématique des violations de la convention et de la situation déplorable qui prévaut dans le pays. Les membres travailleurs rappellent à la commission que, depuis le coup d'État de février 2021, plus de 1 500 personnes, dont plusieurs syndicalistes, ont été assassinées par les militaires et la police dans le cadre de manifestations qui réclamaient un retour à la démocratie, et dans celui de conflits du travail. Un sentiment de perte nous afflige à la lecture de la longue liste de syndicalistes assassinés que dresse le 397e rapport du Comité de la liberté syndicale sur le cas nº 3405.

Nous sommes encore sous le choc que nous a causé le massacre perpétré dans la zone industrielle Hlaing Tharyar en mars 2021, lorsque les militaires ont ouvert le feu sur des manifestants pacifiques et désarmés, dont plusieurs syndiqués qui travaillaient dans la zone

et y habitaient. Le régime prétend que les militaires n'ont fait que riposter en faisant usage de la force à des attaques terroristes, ce qui est totalement infondé et déplacé.

Nous déplorons aussi la délivrance de mandats d'arrestation ainsi que les arrestations de nombreux dirigeants et activistes syndicaux pour avoir simplement exercé leurs droits fondamentaux à la liberté d'expression, de réunion et d'association. En outre, la menace constante de violences et/ou d'arrestations a forcé de nombreux dirigeants syndicaux à fuir le pays, tandis que beaucoup continuent de soutenir leurs syndicats depuis leur lieu d'exil.

En outre, cet exode forcé de membres et de dirigeants de syndicats vers la frontière avec la Thaïlande accentue encore la crise humanitaire, aucun effort systématique n'étant fait pour régulariser leur situation en Thaïlande. Par sécurité, la plupart ne peuvent rentrer au Myanmar et ces syndicalistes viennent de toutes les organisations syndicales et de tous les secteurs. Pour encore aggraver les choses, les passeports de nombreux hauts dirigeants de la Confédération des syndicats du Myanmar ont été révoqués, laissant quelques-uns bloqués à l'extérieur de leur pays, comme c'est le cas pour les délégués des travailleurs qui s'adresseront à la commission plus tard dans la journée.

Le régime prétend que ces passeports ont été révoqués en application de l'article 505 du Code pénal pour crime de trahison parce que ces dirigeants auraient répandu des nouvelles destinées à discréditer l'armée et le conseil de l'administration de l'État. Une fois encore, ces chefs d'accusation manquent de tout fondement et sont totalement absurdes. Les syndicats ont dénoncé le groupe militaire et réclamé le rétablissement de la démocratie, ce qui est l'exact contraire d'une trahison puisqu'ils n'ont pas trahi leur pays, mais le défendent, en réalité, ainsi que son gouvernement légalement élu.

Il est aussi plus que flagrant que, si les dirigeants étaient restés dans le pays, il est très peu probable qu'ils aient été traités normalement et aient bénéficié d'un procès équitable. Nous savons aussi que, cette année, les militaires ont déchu de leur citoyenneté 11 activistes de premier plan, en faisant d'eux ainsi des apatrides, en violation du droit international.

Le régime a déclaré au moins 16 syndicats illégaux et a menacé d'intenter des actions en justice contre eux s'ils poursuivent leurs activités. La police et l'armée ont perquisitionné les bureaux de syndicats et les domiciles de responsables syndicaux; elles ont saisi des documents et du matériel en réponse à leur participation à des grèves et des manifestations réclamant le rétablissement de la démocratie au Myanmar.

Des syndicats accusent des propriétaires d'usines de tous les secteurs de s'en prendre aux syndicats intentionnellement et systématiquement, et en toute illégalité, empêchant ainsi les syndicats de poursuivre leurs activités et de remplir leurs fonctions sur leurs lieux de travail respectifs. Dans les faits, tous les canaux de relations du travail et de règlement des litiges ont été fermés. Le mécanisme d'arbitrage et les juridictions du travail ne sont plus sollicités parce que les parties ont perdu toute confiance dans ces institutions qu'elles jugent incapables de fonctionner normalement dans le contexte actuel de répression par l'État.

Les syndicats signalent que l'industrie, celle de l'habillement par exemple, profite de cette absence de légalité pour diminuer les salaires et baisser les conditions de travail garanties par la loi ou les conventions collectives. Le nombre des licenciements abusifs a fortement augmenté et des directions licencient des travailleurs mensualisés pour les remplacer par des gens payés à la journée. Les attaques contre les travailleurs et les équipements de la santé sont chose courante dans tout le pays. De même, des agents de la fonction publique, du secteur public et des enseignants font quotidiennement l'objet de menaces s'ils participent à des protestations réclamant un retour à la démocratie.

En résumé, la liberté syndicale est impossible à exercer dans ce pays à moins de courir un risque élevé et réel d'être arrêté, voire pire. En plus de ces problèmes très préoccupants, nous notons aussi les nombreuses embuches législatives qui sont elles aussi l'objet de vives préoccupations s'agissant du respect de l'exercice du droit à la liberté syndicale. Les membres travailleurs portent ces questions à l'attention de la commission alors qu'aucune réforme législative n'est prévue avant le retour à la démocratie et qu'une législature élue dans les formes puisse déposer et adopter les textes de lois nécessaires. Il s'agit notamment de la loi sur les transactions électroniques adoptée le 15 février 2021, de la loi sur le droit de se réunir et de défiler pacifiquement adoptée en 2016, la loi sur les organisations de travailleurs et la loi sur le règlement des conflits du travail, et la loi sur les ZES qui pose des problèmes parce qu'elle est en contradiction avec l'application de la loi sur les organisations de travailleurs et la loi sur le règlement des conflits du travail dans les ZES.

Nous assistons aujourd'hui à une terrible tragédie au Myanmar. Nous avions tous beaucoup espéré, au terme de décennies de régime militaire et après la dissolution officielle de la junte en 2011, que les élections de 2016 ouvriraient la voie à un processus démocratique. Hélas, ces espoirs ont été anéantis et, en 2021, le coup d'État militaire a brutalement interrompu ce processus. Nous nous réjouissons donc de pouvoir discuter officiellement et en profondeur de ce cas au sein de la commission dans l'objectif d'un retour de la situation sur de bons rails.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. La **Macédoine du Nord** et l'**Albanie**, pays candidats, l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membres de l'Espace économique européen, ainsi que la **Géorgie** et la **Türkiye** s'alignent sur la présente déclaration.

Depuis le coup d'État militaire, la situation au Myanmar s'est continuellement et gravement détériorée. Cet acte a stoppé la transition démocratique du pays avec des conséquences désastreuses sur le plan humanitaire, social, sécuritaire, économique et des droits de l'homme et du travail. Nous sommes profondément préoccupés par l'escalade continue de la violence et l'évolution vers un conflit prolongé ayant des implications régionales. Plus de 1 723 personnes ont été tuées, dont plus de 100 enfants. Plus de 10 800 personnes sont actuellement en détention et 80 personnes ont été condamnées à mort.

L'Union européenne et ses États membres sont aux côtés du peuple du Myanmar et de tous ceux qui militent et œuvrent en faveur d'une démocratie ouverte à tous et du respect des droits de l'homme, notamment des droits du travail, des libertés civiles et des libertés fondamentales. Conformément à la Résolution pour un retour à la démocratie et au respect des droits fondamentaux au Myanmar, adoptée en juin dernier, nous pensons qu'il est essentiel que les mandants tripartites continuent de montrer leur engagement commun en faveur de la protection des droits de l'homme, y compris les droits du travail, au Myanmar.

L'Union européenne et ses États membres condamnent avec la plus grande fermeté les violations et abus persistants et généralisés des droits de l'homme et du travail perpétrés par l'armée et les forces de sécurité du Myanmar dans tout le pays, notamment la persécution illégale des organisations de la société civile et de leurs militants, les violences à l'encontre des manifestants pacifiques, les arrestations et détentions arbitraires, l'intimidation et le harcèlement, les licenciements injustifiés, les menaces et les actes de violence graves et de torture, y compris les meurtres, à l'encontre des syndicalistes et des défenseurs des droits de l'homme et les actes de violence sexuelle et sexistes.

Nous partageons pleinement les appels du comité pour que toutes les mesures soient prises afin de rétablir et d'assurer le plein respect des libertés civiles fondamentales nécessaires à l'exercice de la liberté d'association, y compris la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de réunion, de mouvement, le droit de ne pas être arrêté ou détenu arbitrairement et le droit à un procès équitable devant un tribunal indépendant et impartial.

Nous continuons d'exhorter le Myanmar à respecter pleinement et sans délai les obligations qui lui incombent en vertu de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à veiller à ce que les travailleurs et les employeurs, ainsi que leurs organisations, puissent exercer leurs droits sans être menacés d'intimidations ou de préjudices et dans un climat de sécurité totale.

Nos appels sont d'autant plus attristants que, même s'il restait de nombreux défis à relever en matière de travail décent avant le coup d'État et de graves préoccupations concernant la liberté d'association ou le travail forcé, nous avions noté quelques avancées. Cependant, depuis le coup d'État de 2021, ces progrès ont été détruits par les militaires et nous avons dû reprogrammer nos activités.

Afin de soutenir les travailleurs du secteur de l'habillement, nos projets de conduite responsable des affaires, en cours et prévus, continuent de viser à améliorer les conditions de travail, à promouvoir les normes de travail et environnementales et à réduire les violations des droits du travail dans l'industrie de l'habillement.

L'Union européenne et ses États membres réitèrent leurs appels à la cessation immédiate de toutes les hostilités, à la fin de l'usage disproportionné de la force par les forces armées et de sécurité du Myanmar, ainsi qu'à la fin de l'état d'urgence et à la restauration du gouvernement civil légitime.

Nous continuons à soutenir les efforts de l'ASEAN pour trouver une solution pacifique à la crise. Nous réitérons également notre soutien à la décision du 344e Conseil d'administration du BIT d'établir une commission d'enquête sur le non-respect de la convention nº 87 en question, ainsi que la convention nº 29.

Membre gouvernemental, Canada – Je m'exprime aujourd'hui au nom du **Canada** et du **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord**.

Il y a plus d'un an maintenant, le coup d'État militaire avait lieu au Myanmar. L'Organisation internationale du Travail et d'autres organes des droits humains des Nations Unies ont depuis présenté des rapports crédibles et cohérents sur les violations généralisées des droits humains dans le pays, faisant état notamment de violences à l'égard des travailleurs, des syndicalistes, des dirigeants syndicaux et de la population civile en général. La communauté internationale a clairement demandé aux autorités militaires du Myanmar de mettre fin à cette violence; le Canada et le Royaume-Uni déplorent l'absence de progrès à cet égard.

Le Canada et le Royaume-Uni prient à nouveau instamment les militaires de cesser immédiatement de violer les obligations internationales relatives aux droits humains et de mettre fin à toute violence à l'égard des civils, notamment de cibler spécifiquement les syndicalistes, les militants pour les droits humains, les manifestants pacifiques et les ressortissants étrangers. Nous prions également instamment le Myanmar de respecter ses obligations découlant de la convention, et de mettre immédiatement et intégralement en œuvre les recommandations de la commission d'experts.

Plus précisément, nous appelons le Myanmar à:

- conduire des enquêtes complètes et indépendantes sur les circonstances entourant les meurtres de Chan Myae Kyaw, Nay Lin Zaw et Zaw Htwe, et à rendre compte à l'OIT des conclusions de ces enquêtes;
- libérer tous les syndicalistes encore détenus pour avoir exercé pacifiquement leurs droits syndicaux protégés par la convention, notamment pour avoir participé au mouvement de désobéissance civile;
- assurer le plein respect, tant en droit que dans la pratique, des libertés civiles fondamentales nécessaires à l'exercice de la liberté syndicale, y compris la liberté d'opinion et d'expression et la liberté de réunion;
- enfin, veiller à ce que les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives puissent exercer les droits que leur confère la convention dans un climat de liberté et de sécurité, exempt de menace d'intimidation, de violence, d'arrestation arbitraire ou d'emprisonnement.

Nous demandons également à la communauté internationale de protéger les civils au Myanmar en arrêtant la vente et le transfert d'armes, d'équipements militaires, de matériel, d'équipements à double usage et d'assistance technique aux forces armées et de sécurité du Myanmar, moyennant des accords entre États ou par d'autres moyens. Il est essentiel d'empêcher l'armée d'avoir accès aux armes et aux équipements utilisés actuellement pour commettre de telles violences.

Enfin, nous demandons à l'armée de coopérer avec la prochaine commission d'enquête de l'OIT, et de lui permettre de mener une enquête complète et indépendante dans le cadre de la plainte.

Membre travailleur, Pays-Bas – Je m'exprime au nom de la délégation des travailleurs suisses et allemands et de l'IBB (Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois).

Un an après le coup d'État militaire, le mouvement de désobéissance civile au Myanmar n'a cessé de se développer pour devenir un grand mouvement de résistance à la junte militaire. C'est la violence systématique qui empêche les syndicats et leurs dirigeants d'exercer leurs droits fondamentaux au travail. Je vais maintenant mentionner quelques exemples de la répression la plus grave.

L'armée invoque l'article 505A du Code pénal pour inculper de nombreux travailleurs pour avoir soutenu le mouvement de désobéissance civile, soit au moins 71 travailleurs de l'éducation et 864 travailleurs de la santé. À ce jour, au moins 301 dirigeants et membres syndicaux de divers secteurs ont été arrêtés par l'armée pour avoir pris part à ce mouvement. Certains ont été condamnés par des tribunaux militaires, dont un professeur de l'Université de Yangon, également président de l'Association des professeurs d'université.

400 000 fonctionnaires, enseignants, travailleurs de la santé soutenant le mouvement de désobéissance civile ont été contraints de reprendre le travail, et des dizaines de milliers d'entre eux ont été licenciés. Les cheminots et leurs familles ont été expulsés de force de leurs dortoirs, et leurs logements ont été détruits par l'armée. De même, l'armée a tué 55 syndicalistes lors des manifestations pacifiques du mouvement de désobéissance civile. Certains sont morts du COVID-19 alors qu'ils se cachaient pour échapper aux arrestations militaires.

Nous sommes profondément préoccupés par le bien-être de Thet Hnin Aung, Secrétaire général de la Fédération des syndicats de l'industrie et de l'artisanat du Myanmar et membre du Comité du mouvement de désobéissance civile de Mandalay. Il a été arrêté le 18 juin 2021 et torturé en prison. Nous demandons sa libération.

Le conseil de l'administration de l'État, dirigé par les militaires, a tué des syndicalistes, radié 16 organisations syndicales, invalidé les passeports de syndicalistes et déchu des dissidents de leur citoyenneté, dont le président de la CTUM, U Maung Maung. Les violations sont trop nombreuses pour être citées ici. Il n'y a pas assez de temps pour cela.

Nous condamnons fermement la junte militaire du conseil de l'administration de l'État pour avoir réprimé sévèrement l'exercice pacifique des droits des syndicats du Myanmar à restaurer la démocratie et les libertés, condition préalable à la justice sociale.

Nous exigeons la libération inconditionnelle de tous les syndicalistes, manifestants, civils et dirigeants politiques emprisonnés lors du coup d'État. Nous demandons le respect des droits des travailleurs et de leurs libertés civiles de s'associer librement et de faire grève, de même que le rétablissement des organisations syndicales et des droits de citoyenneté des syndicalistes.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse reste gravement préoccupée par la situation actuelle au Myanmar. La Suisse continue à condamner avec fermeté la prise de pouvoir par les militaires et demande la reprise immédiate du dialogue et du processus démocratique œuvrant à une paix durable et au développement du pays.

Nous restons profondément préoccupés par les violations graves du droit international commises depuis le 1er février 2021, qui pourraient constituer des crimes contre l'humanité et des crimes de guerre. La cessation immédiate de toute violence et le respect du droit international humanitaire et des droits de l'homme sont essentiels pour une paix durable. Cela implique bien-entendu le droit fondamental à la liberté syndicale et la protection du droit syndical comme le stipule la convention. Employeurs et travailleurs doivent pouvoir exercer leur droit à la liberté d'association dans un climat de liberté et de sécurité.

La Suisse est extrêmement préoccupée par les actes d'intimidation, les menaces, les actes de violence graves, y compris des meurtres, contre des syndicalistes qui ont exercé leurs droits. Des enquêtes complètes et indépendantes seront nécessaires pour rétablir la justice.

La Suisse est également préoccupée par l'interprétation large et potentiellement arbitraire de textes de loi, tels que la loi sur les transactions électroniques, les articles 505(a) et 124(a) du Code pénal, ainsi que la loi de 2016 sur les droits de se réunir et défiler pacifiquement. En vertu de ces lois, un nombre important de syndicalistes ont été détenus alors qu'ils exerçaient leurs droits protégés par la convention.

Pour conclure, la Suisse soutient le peuple du Myanmar, ses travailleurs et employeurs, dans la quête de démocratie, de liberté, de paix et de prospérité. Nous sommes convaincus que la coopération internationale est primordiale pour cela. Le respect des normes internationales fondamentales du travail en est la base. Nous exhortons les autorités militaires à garantir ces droits, et à reprendre immédiatement le dialogue et le processus démocratique.

Membre travailleuse, France – Le pouvoir illégitime au Myanmar a procédé à la modification d'un certain nombre de lois dans le but d'étendre les pouvoirs des militaires et de restreindre encore davantage les droits fondamentaux et les libertés civiles de la population.

Les articles de la loi garantissant la protection de la vie privée et la sécurité des citoyens ont été supprimés, ce qui permet aux forces de sécurité d'arrêter et de détenir des travailleurs, des syndicalistes et des citoyens.

La loi sur l'administration des quartiers a rétabli l'enregistrement obligatoire des nuitées des non locaux, des invités et des visiteurs. La CTUM a signalé que les chasses nocturnes aux responsables syndicaux par des militaires et des policiers se sont intensifiées. Les militaires recherchent les dirigeants syndicaux dans les quartiers et les villages sur la base d'une liste de noms et des entreprises dans lesquelles ils travaillent.

L'accusation de trahison, en vertu de la section 505 du Code pénal, a été amendée et inclut désormais les tentatives d'incitation à la résistance et à la restauration d'un gouvernement civil. L'interdiction des rassemblements publics de cinq personnes ou plus et le couvre-feu entre 22 heures et 4 heures du matin pour une période illimitée ont été étendus en application de la section 144 du Code de procédure pénale.

Un projet de loi alibi sur la cybersécurité aboutira à l'interdiction d'utilisation des réseaux privés virtuels (VPN). L'interdiction de facto de l'utilisation sans restriction des VPN entravera davantage la liberté d'expression et la communication accessible des syndicalistes avec leurs membres et les organisations internationales, sans craindre d'être identifiés, surveillés et criminalisés.

Depuis début 2022, une nouvelle ordonnance oblige les citoyens du Myanmar à porter et à présenter leur carte nationale d'enregistrement lors de déplacements. Ce nouvel ordre restreint encore davantage la liberté de mouvement et les activités des syndicalistes dans le but précis de les traquer.

Le 31 janvier 2022, le Conseil national de défense et de sécurité de l'armée a prolongé l'état d'urgence de six mois supplémentaires. En prévision de manifestations à l'occasion de l'anniversaire du coup d'État le 1er février, le conseil de l'administration de l'État a menacé de sanctions pouvant aller jusqu'à la prison à vie les manifestations publiques, les grèves et l'expression de soutien. C'est une grève silencieuse qui a été organisée avec succès dans tout le pays. Revendiquer un environnement le plus propice à l'exercice de la liberté d'association et des libertés civiles est devenu un crime au Myanmar.

Au regard de telles outrances, la commission ne peut rester silencieuse et les condamne fermement.

Membre gouvernementale, États-Unis d'Amérique – Les États-Unis partagent la profonde préoccupation de la commission d'experts au sujet de la violence systémique à l'égard des travailleurs et de la suppression brutale des libertés civiles par les autorités militaires du Myanmar.

Depuis le coup d'État militaire, le régime militaire a tué plus de 1 800 personnes et détenu arbitrairement près de 14 000 personnes. Au moins 290 personnes sont décédées en détention et plus de 600 000 ont été déplacées à l'intérieur du pays; 36 100 autres ont quitté le pays. Des syndicalistes ont été délibérément ciblés. Au début de cette année, le régime a déchu de sa nationalité le président de la CTUM, U Maung Maung, ancien membre du Conseil d'administration du BIT qui prend depuis longtemps une part active à la lutte pour la démocratie et les droits des travailleurs au Myanmar.

Le régime continue à exploiter des dispositions vagues et larges du Code pénal pour porter des accusations de trahison contre les syndicalistes qui exercent leurs droits fondamentaux au travail. Les militaires ont également interdit 16 grandes organisations

syndicales de premier plan, contraignant nombre de leurs dirigeants à se cacher. Les employeurs, eux aussi, font état d'un environnement qui n'est pas propice à des entreprises durables ni à l'exercice de la liberté syndicale.

Dans leur soumission écrite à la commission, les autorités militaires refusent de reconnaître les victimes nommées et l'existence d'organisations que le régime a privées d'enregistrement légal. Cela est inacceptable.

Les États-Unis apportent tout leur soutien à la décision que le Conseil d'administration a prise par consensus s'agissant de l'établissement d'une commission d'enquête chargée d'enquêter sur le non-respect des conventions nos 87 et 29 de l'OIT. Comme la commission d'experts, nous estimons que l'assassinat, la disparition ou les blessures graves de syndicalistes exigent que des enquêtes judiciaires indépendantes soient ouvertes pour garantir que les parties responsables répondront de leurs actes. La commission d'enquête devrait enquêter sur les violations actuelles des droits au travail visés par les deux conventions et fournir des recommandations visant à combler les lacunes du cadre juridique national en matière de liberté syndicale et d'application.

Nous avons hâte de voir un gouvernement démocratiquement élu au Myanmar reconstituer ses mécanismes tripartites en vue de garantir la pleine protection et promotion de la liberté syndicale en droit national, conformément aux recommandations de la commission d'experts.

Membre travailleur, Australie – Je m'exprime au nom du Conseil australien des syndicats (ACTU), du Congrès irlandais des syndicats (ICTU) et de la Confédération syndicale indonésienne pour la prospérité (KSBSI) (Indonésie). Comme le note la commission d'experts, «la liberté d'association ne peut être exercée que dans des conditions où les droits fondamentaux de l'homme sont pleinement respectés et garantis». Il est clair que, depuis le coup d'État militaire au Myanmar en février 2021, les droits fondamentaux et les libertés civiles sont attaqués.

À ce jour, la junte a tué 1 876 personnes. Elle a arrêté, inculpé ou condamné 10 847 personnes pour avoir participé au mouvement de désobéissance civile, qui dure depuis plus d'un an, malgré la répression, et au moins 1 979 travailleurs, syndicalistes, militants et manifestants inculpés sont contraints de se cacher depuis le début du coup d'État. Les crimes contre l'humanité commis par les militaires comprennent des meurtres, des persécutions, des emprisonnements, des violences sexuelles, des disparitions forcées et des actes de torture. Ils sont systématiques et peuvent être qualifiés de crimes de guerre.

Depuis novembre 2021, l'armée a intensifié les frappes aériennes et les attaques au sol dans les régions où les manifestants du mouvement de désobéissance civile, les travailleurs et les militants syndicaux se sont réfugiés pour éviter d'être arrêtés. Les institutions de l'ONU ont confirmé que les forces armées déploient de l'artillerie lourde, des chars, des hélicoptères, des avions de combat et des drones de surveillance lors d'attaques au sol et de frappes aériennes pour tuer des civils aléatoirement, ainsi que pour bombarder et détruire des villages civils, des églises et des camps de réfugiés.

Les militaires ont occupé des hôpitaux publics, attaqué le personnel de santé, endommagé, dévalisé et confisqué des équipements médicaux, des médicaments et des bouteilles d'oxygène. De plus en plus de membres des services de santé passent dans la clandestinité car les militaires ont révoqué les permis d'exercer des médecins et des travailleurs de la santé qui ont rejoint le mouvement de désobéissance civile, et annulé les permis d'exploitation de cliniques et d'hôpitaux dans lesquels ils travaillent.

Les militaires se sont attaqués à la liberté d'expression et ont tenté de restreindre l'accès à l'information en coupant l'accès aux données mobiles la nuit et en ordonnant aux fournisseurs d'accès Internet de suspendre les services sans fil à haut débit, seul un raccordement fixe intermittent permettant d'accéder à Internet. La liberté de la presse est inexistante, l'armée ayant annulé le 8 mars 2021 cinq licences délivrées aux médias indépendants, et déclaré illégales les organisations documentant les atrocités commises par l'armée, comme l'Association d'aide aux prisonniers politiques de Birmanie, pour avoir prétendument incité à la panique publique, aux émeutes et porté atteinte à la stabilité de l'État. La junte a tué au moins trois journalistes et en a emprisonné 26 depuis le coup d'État.

Ce ne sont là que quelques exemples des violations des libertés civiles perpétrées par les autorités militaires, qui montrent le mépris total du conseil de l'administration de l'État pour les droits de l'homme et du travail. Les attaques contre les travailleurs et les civils et les violations des droits de l'homme doivent cesser immédiatement. La communauté internationale doit tenir le conseil de l'administration de l'État pour responsable des violations flagrantes des droits de l'homme, notamment du droit à la liberté d'association, adopter des sanctions et cesser les livraisons d'armes au Myanmar pour mettre fin aux atrocités, et reconnaître le gouvernement d'unité nationale comme le gouvernement officiel et légitime du Myanmar.

Membre travailleur, Japon – Je m'exprime au nom de la Confédération japonaise des syndicats et d'IndustriALL Global Union. Depuis le coup d'État des militaires au Myanmar, la répression des travailleurs est implacable. La junte militaire commet des violations flagrantes des droits de l'homme et des droits syndicaux, notamment des violences, des arrestations et des détentions arbitraires. Des centaines de milliers de travailleurs ont perdu leur emploi dans différents secteurs industriels. Dans le seul secteur de l'habillement, plus de 250 000 travailleurs ont perdu leur emploi. De nombreuses usines de confection ont fermé sans payer leurs travailleurs, et les employeurs ne tiennent pas compte des conventions collectives. Chaque fois que les travailleurs organisent des manifestations, les employeurs font venir des soldats pour les réprimer.

La liberté syndicale et le droit de s'organiser sont attaqués. Nous souhaitons donner des exemples propres au secteur de l'habillement dont nous avons connaissance: les congés de maternité sont refusés, et les femmes, de crainte de perdre leur emploi, renoncent à prendre le congé auquel elles ont droit légalement; un travailleur a perdu trois doigts sur son lieu de travail faute de mesures de sécurité et de santé au travail, il a été licencié et n'a reçu que 20 000 kyats en guise de compensation pour sa blessure; une usine a embauché des enfants en payant un salaire inférieur au salaire minimum, et les enfants travailleurs sont cachés lorsque des inspections sont effectuées dans l'usine. Dans une usine de vêtements, les objectifs de production sont fixés à un niveau élevé, et, s'ils ne sont pas atteints, les travailleurs sont frappés à la poitrine, à l'oreille et à la tête par les superviseurs et les directeurs. Les superviseurs crient des obscénités aux jeunes ouvrières dans les ateliers de production. Les travailleurs sont traités comme des esclaves pour atteindre les objectifs fixés. Les jeunes travailleuses s'entendent dire «vous êtes nées d'un être humain ou d'un chien?». Pour les travailleuses, le lieu de travail est un enfer.

Un lieu de travail où les gens peuvent travailler comme des êtres humains et protéger leurs moyens de subsistance est un lieu où règne la liberté syndicale et où les droits au travail sont protégés. Les militaires du Myanmar ont brutalement retiré ces droits aux travailleurs et aux syndicats. Les entreprises impliquées sont complices de la violation des droits prévus par la convention. Les entreprises devraient se désengager du Myanmar, où règne un environnement aussi hostile et où la liberté syndicale ne peut être respectée.

Membre gouvernemental, Australie – L'Australie condamne avec la plus grande fermeté l'actuelle mise en péril des droits de l'homme et des travailleurs au Myanmar. Le coup d'État militaire du 1er février 2021 a intensifié et aggravé la situation déjà préoccupante des droits de l'homme dans le pays.

Nous demandons aux militaires de cesser toute violence et de libérer toutes les personnes détenues arbitrairement, y compris le professeur australien Sean Turnell. Nous demandons également à l'armée d'octroyer un accès libre et immédiat à l'aide humanitaire pour toutes les personnes en détresse et d'engager un dialogue inclusif en vue d'un retour pacifique à la démocratie.

Les allégations et les questions contenues dans le rapport de la commission d'experts sont extrêmement graves et l'Australie déplore l'absence de tout progrès pour y répondre. En tant que membre de l'Organisation internationale du Travail, nous exhortons le Myanmar à respecter ses obligations en vertu de la convention protégeant la liberté syndicale et le droit d'organisation et à mettre immédiatement en application les recommandations de la commission d'experts.

Nous affirmons notre soutien au travail des envoyés spéciaux de l'ASEAN et de l'ONU et appelons à la mise en œuvre complète et rapide par le Myanmar du consensus en cinq points de l'ASEAN, notamment pour mettre fin à la violence, faciliter l'accès humanitaire et engager un dialogue constructif avec toutes les parties.

Nous demandons instamment au régime militaire de cesser d'entraver les activités de l'OIT et d'autres agences internationales et organisations de la société civile dans leurs efforts pour sauvegarder les droits des travailleurs au Myanmar et de coopérer pleinement avec la prochaine commission d'enquête de l'OIT.

Membre travailleur, Italie – Je m'exprime au nom de la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO). Malgré les pressions internationales et la condamnation générale de la brutalité de la dictature militaire au Myanmar, la junte continue à perpétrer des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité. Le monde entier observe mais nous avons le sentiment de ne pas en faire assez et de ne pas agir suffisamment vite et suffisamment fort pour vaincre la junte et ramener le Myanmar sous l'égide d'un gouvernement fédéral civil et démocratique qui respecte les droits fondamentaux des travailleurs.

Les syndicats birmans – nous en avons déjà entendu beaucoup – sont parmi les fers de lance de l'opposition démocratique et constituent une cible majeure. Nous déplorons la décision de la junte de suspendre les passeports de leurs dirigeants et de les déchoir de leur citoyenneté. Cette décision viole le droit humain le plus élémentaire. C'est pourquoi nous exhortons aujourd'hui l'OIT à œuvrer à la libération immédiate du dirigeant de la MICS-TUF et de tous les autres syndicalistes encore détenus pour avoir exercé leurs droits syndicaux tels qu'ils sont inscrits dans la convention nº 87, et pour avoir participé au mouvement de désobéissance civile. Tout comme le Comité de la liberté syndicale, nous demandons l'abrogation de l'article 505A du Code pénal et la modification de son article 124A.

Les sanctions économiques contre les conglomérats militaires décidées par l'Union européenne et les États-Unis avec d'autres gouvernements sont importantes, mais elles ne suffisent pas. Il n'y a plus de temps à perdre. Des sanctions fortes, multiples et cohésives touchant les intérêts politiques, financiers et économiques de la junte doivent être adoptées par les Nations unies et les gouvernements, y compris une suspension des codes SWIFT. Les syndicats italiens ont adressé une demande en ce sens à l'Union européenne ainsi qu'à l'ONU.

Le Myanmar est le théâtre de crimes de guerre et de crimes contre l'humanité dans tout le pays, mais aussi de violations flagrantes des conventions de l'ONU et de l'OIT de la part d'entreprises et d'enseignes multinationales, parmi lesquelles 61 grandes marques de la mode européennes et italiennes. Le respect des normes des Nations unies et des conventions du travail sont les conditions du maintien des règles de l'ABE par l'Union européenne.

À titre de conclusion, les syndicats italiens et la CSI appuient vigoureusement les conclusions du porte-parole des travailleurs et réitèrent l'appel à une action déterminée et immédiate en vue de rétablir le respect des droits de l'homme et l'état de droit au Myanmar.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je suis le membre du comité exécutif de la CSI représentant le Myanmar. Je veux parler des atrocités commises par le régime militaire depuis le coup d'État. Depuis le 1er février 2021, la CSI et ses affiliés accompagnent les visites en prison à plus d'une trentaine de membres de la CTUM et ont été confrontés à quatre funérailles de membres de la Fédération des travailleurs des mines du Myanmar, une affiliée de la CTUM. Parmi les personnes visitées en prison figurent le camarade Thet Hnin Aung, le secrétaire général de la MICS, un conseiller travailleur à la CIT de 2019.

Le 27 mars 2021, le camarade Chan Myae Kyaw, membre de la CTUM, a été le premier syndiqué tué par balles. Il était conducteur de camion dans une mine de cuivre. Le 7 décembre 2021, les camarades Tint Naing et Hein Thu, d'une autre mine de cuivre, et les camarades Zin Min Tun, Win Kaw et San Ko, d'un projet de mine de cuivre de Letpadaung, sont morts de leurs brûlures dans le village de Done Daw.

Le 20 avril 2022, la camarade Khaing Thinzar Aye, la camarade Ei Ei Phyu et le camarade Nyan Sein ont été arrêtés à Yangon. Le 23 mai, le camarade Moe Gyi, un responsable de la Fédération de l'agriculture et des fermiers du Myanmar, a été arrêté à Khamti, dans la région de Sagaing. Le 27 mai, les camarades Chit Thein Zaw et Kyaw Nyein, d'une autre mine de cuivre gérée en coentreprise par l'armée et les Chinois, ont été arrêtés au village de Done Daw. Ils ont été abattus sur la route en direction du poste de police.

Le 7 décembre, des militaires ont brûlé vives 11 personnes près du village de Done Daw. Cinq d'entre elles étaient membres du syndicat MWFM.

Le régime militaire a montré qu'il ne se soucie pas des droits des travailleurs, des droits de l'homme ou de la liberté syndicale. Les deux exécutions extrajudiciaires et l'arrestation du camarade Moe Gyi ont eu lieu après l'annonce de la constitution d'une commission d'enquête de l'OIT faite à la réunion du Conseil d'administration de mars 2022.

Les assassinats par balles ou par le feu de nos adhérents constitue la partie émergée de l'iceberg en comparaison avec ce qui se passe dans tout le pays. Le régime militaire attaque tous les types de travailleurs, dans tout le pays. Il est incontestable que toutes les sources de revenu du régime, qu'elles proviennent d'investisseurs, de marques de la mode ou d'industries extractives et toutes les redevances que versent les entreprises, favorisent les assassinats de travailleurs dans d'autres industries.

La CTUM est réconfortée par le fait qu'une commission d'enquête est désignée. Nous ferons de notre mieux pour collaborer avec cette commission.

Nous avons pris note des exécutions extrajudiciaires de nos camarades dans une mine de cuivre en coentreprise. Les sociétés de holding seront tenues responsables, au même titre que la junte, de la mort de membres du syndicat MWFM brûlés vifs. Elles seront poursuivies sur la scène internationale, même avant le rétablissement de la démocratie au Myanmar.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Je m'exprime au nom de l'ITF et de la Confédération coréenne des syndicats. Comme l'a dit notre camarade Khaing-Zar, les violations graves de la convention commises par la junte militaire au cours des 16 derniers mois font qu'il est de plus en plus dangereux, voire impossible, pour les syndicalistes d'opérer en toute liberté.

Non seulement la commission d'experts en a fait un cas de double note de bas de page, mais le Myanmar est désormais, dans l'histoire de l'Organisation, le seul État soumis à deux commissions d'enquête. En outre, c'est le seul pays à avoir reçu des sanctions au titre de l'article 33. Avec des violations si odieuses de la convention et d'autres droits de l'homme internationalement reconnus, il est impératif que le monde des affaires monte au créneau.

À ce propos, nous tenons à rappeler la responsabilité des entreprises s'agissant du respect des droits de l'homme et du devoir de diligence en matière de droits de l'homme en vertu du pilier II des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits *de l'homme*. Le devoir de diligence en matière de droits de l'homme est désormais reflété dans les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et dans la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, celle-ci affirmant que ce devoir de diligence doit tenir compte du rôle essentiel de la liberté syndicale. Le devoir de diligence en matière de droits de l'homme est également fermement ancré dans le droit de plusieurs juridictions.

Les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme demandent aux entreprises de mieux exercer leur devoir de diligence pour repérer, prévenir et atténuer ces risques et les traiter en tant que question de respect de la légalité en raison des risques accrus de violations massives des droits associées aux opérations dans des zones de conflit, comme cela est le cas au Myanmar.

Les entreprises doivent donc recenser les principaux risques qui accompagnent tout vide juridique ou toute lacune dans la pratique de l'État d'accueil, par exemple l'abus de pouvoirs d'exception après un coup d'État militaire, s'agissant de la protection.

C'est pourquoi, au début de ce mois, l'Ethical Trading Initiative a conseillé aux entreprises non seulement de réévaluer de toute urgence leur présence au Myanmar, mais également de s'abstenir de procéder à des investissements supplémentaires et de continuer à collaborer sérieusement avec les syndicats au sujet de leur présence dans le pays.

L'Alliance des travailleurs du Myanmar, avec l'appui de syndicats mondiaux, demande aux entreprises de ne plus passer de commandes et de désinvestir. Cette demande s'inscrit dans le cadre de l'appel plus large lancé par le mouvement des travailleurs du Myanmar en faveur de sanctions économiques complètes.

Pour les sociétés qui s'approvisionnent ou qui opèrent au Myanmar, la véritable question est de savoir si même un devoir de diligence en matière de droits de l'homme renforcé suffit lorsque l'absence de protection des droits de l'homme est si extrême. D'ailleurs, plusieurs grandes marques se sont déjà retirées du pays.

Nous implorons donc les marques et les investisseurs à suivre l'appel du mouvement des travailleurs du Myanmar et à procéder, maintenant, à un départ responsable. L'heure est venue, pour tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, de passer à la vitesse supérieure.

Membres employeurs – Nous avons écouté attentivement les interventions des orateurs d'aujourd'hui et nous remercions les représentants des gouvernements et des travailleurs d'avoir pris la parole.

Nous partageons le point de vue général sur la gravité de la situation qu'ont exprimé la plupart d'entre nous dans cette salle. Pour nous, il importe au plus haut point de rétablir immédiatement les libertés civiles fondamentales au Myanmar car, à défaut, la liberté syndicale et donc le respect de la convention nº 87 n'existent tout simplement pas. Pour respecter ces libertés, le Myanmar doit adopter l'approche centrée sur l'humain de l'OIT et s'attacher aux intérêts, à l'emploi et aux moyens de subsistance de la population du Myanmar.

Dans ce contexte, les membres employeurs prient encore une fois le Myanmar d'œuvrer rapidement pour restaurer la démocratie et respecter ses obligations découlant de la convention. Ainsi, il est particulièrement important de prendre les mesures suivantes. Premièrement, prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir le plein respect des libertés fondamentales nécessaires à l'exercice des droits syndicaux, notamment le droit à la sécurité personnelle, la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de manifestation et de réunion, la liberté de mouvement, le droit de ne pas être arrêté ou détenu arbitrairement et le droit à un procès équitable par un tribunal indépendant et impartial, de sorte que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent exercer leurs activités et leurs fonctions sans être menacées d'intimidation, de préjudice ou d'emprisonnement ou de toute autre restriction indue et inadmissible.

Nous faisons également observer l'importance, lorsque les conditions le permettent, de réviser la loi sur l'organisation du travail dans le cadre d'un processus global de réforme législative, en pleine consultation avec les partenaires sociaux nationaux, afin de garantir pleinement le respect des droits des travailleurs et des employeurs prévus par la convention.

Membres travailleurs – Nous remercions nous aussi tous les participants pour les interventions qui ont fait écho à l'unanimité dans cette salle. Depuis le coup d'État militaire de 2021, la Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration se sont exprimés clairement et globalement sur la situation au Myanmar, et ont notamment appelé à rétablir immédiatement la démocratie et le respect des droits fondamentaux. Malheureusement, nos appels sont restés lettre morte et la situation au Myanmar n'a cessé d'empirer. Le Conseil d'administration a pris des mesures décisives en mars 2022 et a décidé de créer une commission d'enquête, faisant du Myanmar le premier pays de l'histoire de l'OIT à faire l'objet de deux commissions d'enquête; il est toujours le seul pays à avoir fait l'objet de mesures prises au titre de l'article 33.

Nous avons entendu la représentante des travailleurs du Myanmar, elle-même en exil étant donné que le régime lui a retiré son passeport, décrire en détail les horreurs auxquelles les travailleurs sont confrontés dans le pays. Nous lui exprimons toute notre solidarité, ainsi qu'à tous les autres travailleurs et syndicalistes du pays qui, au cours des dix dernières années, ont mené une lutte acharnée pour faire renaître le mouvement syndical et bâtir une institution et une pratique démocratiques fortes. Nous compatissons à leur peine face aux pertes et saluons leur détermination à rétablir la démocratie dans le pays.

À la lumière des observations de la commission d'experts et de la discussion tenue au sein de cette commission, les membres travailleurs déplorent la situation actuelle dans le pays et prient instamment le régime de:

1) mettre immédiatement fin aux actes de violence à l'égard des travailleurs et des syndicalistes qui exercent leur droit à la liberté d'expression, de réunion pacifique et de

liberté syndicale, de tenir pour responsables de ces actes les membres de la police et de l'armée, et de verser des réparations aux victimes et à leurs familles;

2) libérer immédiatement tous les travailleurs et syndicalistes qui ont été arrêtés et détenus pour avoir exercé leur droit à la liberté d'expression, de réunion pacifique et à la liberté syndicale, et d'annuler tous les mandats d'arrêt en cours pour ces mêmes personnes;

3) rendre immédiatement les passeports et rétablir la citoyenneté des syndicalistes qui ont perdu celle-ci;

4) rétablir immédiatement les syndicats dont l'enregistrement a été annulé, et permettre aux syndicats de mener leurs activités sans ingérence et sans crainte de représailles;

5) cesser immédiatement tous les actes limitant le plein exercice du droit à la liberté syndicale.

Compte tenu de la gravité des violations constatées dans le présent cas, nous demandons que les conclusions relatives à ce cas fassent l'objet d'un paragraphe spécial dans le rapport de la commission.

Conclusions de la commission

La commission a déploré la destitution du gouvernement civil par le coup d'État militaire du 1er février 2021 au Myanmar et la proclamation de l'état d'urgence qui l'a suivi, privant les citoyens de leurs libertés publiques.

La commission a déploré le mépris total pour les droits de l'homme, les libertés publiques et l'état de droit au Myanmar.

La commission a exprimé sa vive préoccupation devant l'absence de progrès s'agissant du rétablissement du pouvoir civil et la carence des autorités militaires à mettre en application:

- **la Résolution pour le rétablissement de la démocratie et le respect des droits fondamentaux au Myanmar adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 109e session (2021); et**
- **la décision instituant une commission d'enquête adoptée par le Conseil d'administration à sa 344e session (mars 2022).**

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission exhorte les autorités militaires à:

- **appliquer intégralement la Résolution de la Conférence internationale du Travail et la décision du Conseil d'administration adoptées en 2021 et 2022 respectivement;**
- **s'abstenir de procéder à des arrestations, des détentions ou de se livrer à des actes de violence, d'intimidation ou de harcèlement à l'encontre de travailleurs et de syndicalistes qui exercent leurs droits à la liberté d'expression, la liberté syndicale et la liberté de se réunir pacifiquement, et de diligenter immédiatement et de manière efficace des enquêtes indépendantes sur ces crimes afin d'établir les faits, de déterminer les culpabilités et de sanctionner leurs auteurs, qu'il s'agisse de membres de la police ou des forces armées, et d'accorder des réparations aux victimes et à leurs familles;**
- **libérer sans conditions tous les travailleurs et syndicalistes qui ont été arrêtés et sont détenus pour avoir exercé leurs droits à la liberté d'expression, à la liberté syndicale**

et de se réunir pacifiquement, et d'annuler tous les mandats d'arrêt délivrés contre ceux-ci;

- **restituer immédiatement leurs passeports et rendre leur citoyenneté aux syndicalistes qui en ont été déchus;**
- **rétablir immédiatement l'enregistrement des organisations syndicales dont l'enregistrement est supprimé depuis le coup d'État militaire;**
- **faire en sorte que les travailleurs puissent exercer leurs activités syndicales sans ingérence et sans la menace de violence ou d'autres violations de leurs libertés publiques;**
- **abroger tous les décrets et textes de loi promulgués par les autorités militaires à la suite du coup d'État du 1er février 2021; et**
- **veiller à ce que la commission d'enquête de l'OIT instituée par le Conseil d'administration en mars 2022 soit autorisée à entrer dans le pays et à exercer son mandat librement et sans ingérence.**

La commission décide d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial du rapport.

Nicaragua (ratification: 1967)

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

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale, ministre du Travail – Je prends la parole au nom de l'État du Nicaragua. Je veux évoquer le rapport sur l'application des normes internationales du travail de 2022 dans lequel la commission d'experts prend note des observations de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), reçues le 1er septembre et le 25 octobre 2021, dénonçant des actes de persécution, d'intimidation et de répression visant MM. José Adán Aguerri Chamorro, Michael Healy et Álvaro Vargas Duarte, et prie le Nicaragua d'indiquer si leur détention est liée de quelque manière que ce soit à l'exercice de leurs fonctions de soi-disant dirigeants patronaux.

À ce propos, l'État du Nicaragua précise que la détention de MM. José Adán Aguerri Chamorro, Michael Healy et Álvaro Vargas Duarte n'est aucunement liée aux activités qu'ils menaient dans le cadre de leurs fonctions en tant que dirigeants du Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP).

Il est inacceptable que le contenu de ce rapport s'éloigne de l'esprit et des objectifs de la convention, dans la mesure où les personnes qu'il mentionne ont fait l'objet d'une enquête et ont été inculpées et condamnées pour des actes criminels contre le peuple nicaraguayen en application du système juridique national en vigueur. L'État du Nicaragua continue de refuser toutes formes de commentaires et d'intervention dans ses affaires intérieures qui portent atteinte à sa souveraineté et menacent la sécurité de l'emploi des familles nicaraguayennes. À cet égard, nous demandons à l'OIT de faire avancer la discussion et de rechercher des solutions ayant trait au monde du travail et encourageant le développement social des familles.

En ce qui concerne la recommandation de l'OIT de modifier les articles 389 et 390 du Code du travail, l'État du Nicaragua fait savoir que, conformément au principe de souveraineté établi dans la Constitution politique, cette décision appartient au peuple nicaraguayen. Le

gouvernement de réconciliation et d'unité nationale, dans le respect de la législation du travail, continue de renforcer le droit à la liberté syndicale des travailleuses et des travailleurs nicaraguayens pour qu'ils jouissent pleinement du droit de constituer des organisations syndicales et d'organiser librement leurs activités et de formuler leur programme d'action. Ce faisant, il respecte la législation nationale du travail, les conventions internationales de l'OIT que le Nicaragua a ratifiées et l'article 81 de la Constitution politique du Nicaragua en vertu duquel les travailleuses et les travailleurs ont le droit de participer à la gestion des entreprises par le truchement de leurs organisations syndicales.

En outre, au travers des rapports qu'il soumet au BIT, l'État du Nicaragua communique en temps opportun des informations sur le respect du droit à la syndicalisation et ses progrès en la matière dans tous les secteurs de l'économie nationale.

Enfin, nous réaffirmons que l'objectif commun du gouvernement de réconciliation et d'unité nationale est de restituer les droits aux familles nicaraguayennes, dont le droit à la stabilité de l'emploi, à la liberté syndicale et à la paix sociale.

Membres employeurs – Nous sommes confrontés à une situation dans laquelle, s'agissant de l'exercice de la liberté d'association et, partant, de la liberté d'expression, les plus hauts dirigeants de l'organisation la plus représentative des employeurs que le Nicaragua n'ait jamais eu ces derniers temps ont été arbitrairement détenus.

Ces événements appellent l'attention de la commission non seulement pour qu'elle se penche sur la situation des employeurs, mais aussi pour qu'elle adopte la position générale toujours suivie dans cette maison de respecter tant les travailleurs que les employeurs lorsqu'ils s'organisent aux fins du libre exercice de leurs activités.

Je vais essayer de fournir une explication et j'invite les gouvernements et les représentants des travailleurs à comprendre pour quelle raison le groupe des employeurs a considéré qu'il s'agit d'une affaire extrêmement grave qui porte atteinte au sens le plus profond de l'exercice des libertés que prône cette Organisation.

Madame la ministre du Travail, que je remercie pour sa participation et son exposé, a effectivement mentionné la détention de ces dirigeants.

À cela s'ajoute le fait que d'autres personnes que MM. José Adán Aguerri et Michael Healy sont actuellement arbitrairement détenues au Nicaragua: il s'agit de MM. Álvaro Vargas Duarte, Luis Rivas, membre de l'Association des banques du Nicaragua et Juan Lorenzo Hollman, ancien président de l'Institut nicaraguayen de développement (INDE); soit cinq hauts responsables en prison. M. José Adán Aguerri a déjà été condamné à treize ans de prison pour des actes qui, d'après ce que nous a dit la représentante gouvernementale, n'ont rien à voir avec la liberté syndicale. Mais je vais montrer qu'il y a un grand nombre de précédents qui poussent à penser qu'il y a effectivement un lien.

L'an dernier, l'OIE a déposé une réclamation dans le cadre de laquelle des informations très éclairantes ont été données. Tout d'abord, citons le harcèlement à l'endroit de ces dirigeants d'organisations professionnelles. Dans une décision de la Commission interaméricaine des droits de l'homme, des mesures de protection ont été octroyées à MM. José Adán Aguerri et Michael Healy, car il a été démontré qu'ils couraient de grands risques dans l'exercice de leurs activités.

Le 3 août 2018, la Commission interaméricaine des droits de l'homme a décidé de demander des mesures de protection. Le 17 juin 2018, 15 individus cagoulés et armés sont

entrés chez M. Michael Healy, à Chacatilla y Zopilote, et ont violemment pris possession des lieux. Les faits remontent donc à cette date.

Ensuite, le 3 septembre 2019, un attentat a eu lieu dans la ville de León contre le président et le vice-président du COSEP de l'époque. Puis, un groupe de personnes proches du gouvernement ont écrit des messages et apposé des inscriptions sur les installations du COSEP comportant des menaces bien précises relatives à l'exercice légitime de leurs activités. Ils ont écrit des phrases telles que «putschistes, patrons du chômage» et apposé d'autres inscriptions.

À cela est venu s'ajouter, en 2020, un attentat dans la ville de León contre le président du COSEP. Le 25 mars 2021, M. Michael Healy, président du COSEP, alors en déplacement professionnel pour connaître le système de production industrielle et les cultures, et M. Mateo Daniel Capitanich, ambassadeur de l'Argentine au Nicaragua, qui faisait partie des personnes qui l'accompagnaient, ont été verbalement agressés et poursuivis par des agents civils proches du gouvernement.

Le gouvernement et la famille du président s'en sont également pris au secteur des entreprises affiliées au COSEP. De plus, des groupes proches du gouvernement se sont emparés de terres dans le but d'intimider et de réprimer directement le secteur privé affilié au COSEP. Des terres privées ont été prises et envahies, en violation de la Constitution politique du Nicaragua.

De la même manière, outre la détention de ces chefs d'entreprises du COSEP et, en particulier, des cinq personnes que j'ai mentionnées, des campagnes de dénigrement et de persécution du COSEP et de ses dirigeants ont été menées. Depuis le 11 juin 2021, une campagne de dénigrement est menée contre l'ancien président du COSEP, M. José Adán Aguerri, pour ses activités.

Il y a une série d'histoires que je ne vais pas détailler ici et que le Bureau connaît bien grâce à la plainte que nous avons soumise.

Il nous semble important de souligner d'autres aspects s'agissant des limites au bénéfice de la coopération internationale. Concrètement, la loi nº 1040 sur la réglementation des agents étrangers, qui n'est pas uniquement objet de préoccupation pour une organisation comme celle dont disposent les entrepreneurs au Nicaragua, est applicable à toute organisation qui, d'une manière ou d'une autre, reçoit des ressources étrangères. Elle peut s'appliquer aussi bien aux organisations non gouvernementales qu'aux syndicats. Il y a d'énormes restrictions sur ces points; en particulier, les rapporteurs d'organismes internationaux ont expliqué comment cette loi est contraire aux décisions et normes convenues au niveau international.

Il existe donc une très longue série de faits présentés par ces rapporteurs spéciaux. Je souhaite simplement lire comment, dans leurs conclusions, ils évoquent la question: «Cette loi présente des problèmes graves et fondamentaux de compatibilité avec les obligations du Nicaragua en vertu du droit international, car elle pose problème au regard du droit international, en général, et des droits de l'homme, en particulier.»

Ces rapporteurs ont instamment prié le gouvernement du Nicaragua de réviser la loi nº 1040, d'ouvrir un espace public de discussion et de garantir que les normes internationales sont alignées sur les droits de l'homme et les normes qu'ils décrivent.

De la même manière, le 26 février 2021, la Cour interaméricaine des droits de l'homme a prononcé des décisions relatives à des sujets visés par cette loi qui disposent en particulier que «la loi adoptée imposera des restrictions indues à des personnes physiques et morales et peut compromettre la liberté d'association, le droit à la vie privée et la liberté d'expression».

À cela s'ajoutent également les points de vue d'organisations internationales et nicaraguayennes dont nous avons donné des détails dans notre réclamation.

En dernier lieu, nous souhaitons dire qu'il y a d'autres aspects liés au rapport de la commission d'experts qui concernent des questions relatives à la grève dont nous ne parlerons pas pour les raisons que vous savez.

Membres travailleurs – C'est la première fois que la commission discute de l'application de cette convention par le gouvernement du Nicaragua, qui l'a ratifiée en 1967, il y a de cela cinquante-cinq ans, un peu plus d'un demi-siècle.

Nous prenons note avec préoccupation des allégations d'arrestation et de détention de trois dirigeants d'organisations d'employeurs, en juin et octobre 2021, et nous notons que la Cour interaméricaine des droits de l'homme et la Commission interaméricaine des droits de l'homme ont condamné leur détention et ont ordonné au gouvernement de les remettre immédiatement en liberté.

La commission d'experts a exprimé ses vives préoccupations concernant l'arrestation et la détention de ces dirigeants. Elle a aussi répété à plusieurs reprises que le respect des libertés fondamentales, notamment la sécurité et l'intégrité physique des personnes, le droit à la protection contre les arrestations et détentions arbitraires et le droit à un procès équitable, est essentiel à l'exercice des droits syndicaux.

Il nous faut dire que le respect de l'autorité, des interprétations, des observations et des demandes de la commission d'experts est une pierre angulaire du fonctionnement efficace du système de contrôle et, à cet égard, nous devons souligner et rappeler à la commission d'experts que le droit à la liberté syndicale est vide de tout sens si les droits humains fondamentaux, la primauté du droit et les libertés civiles ne sont pas respectés. Nous réitérons que la détention de dirigeants employeurs et travailleurs pour des activités en rapport d'une manière ou d'une autre avec l'exercice de leurs fonctions de dirigeants est contraire à la convention. La commission d'experts a formulé cette observation de manière répétée à propos de la convention.

Nous prions instamment le gouvernement du Nicaragua de fournir à la commission d'experts toutes les informations matérielles relatives aux chefs d'accusation portés contre ces dirigeants, aux procédures légales ou judiciaires engagées et à l'issue de ces procédures.

Nous relevons dans le rapport de la commission d'experts que celle-ci souligne depuis plusieurs années la nécessité de modifier les articles 389 et 390 du Code du travail, en vertu desquels un conflit collectif est soumis à un arbitrage obligatoire à l'échéance d'un délai de trente jours à compter de la déclaration de la grève. La commission d'experts a insisté sur la nécessité de modifier ces dispositions. Elle a signifié clairement que le fait d'imposer un arbitrage obligatoire pour mettre fin à une grève, en dehors des cas dans lesquels une grève peut être limitée, est contraire au droit des travailleurs d'organiser librement leurs activités et de formuler leurs programmes.

Nous respectons les observations et les interprétations de la commission d'experts et nous prions instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier les articles 389 et 390 du Code du travail, en faisant en sorte que l'arbitrage obligatoire ne soit possible que dans les cas où une grève peut être limitée, par exemple dans des conflits dans la fonction publique impliquant des fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'État, dans des services essentiels au sens strict du terme, ou en cas de crise nationale aiguë.

Nous invitons instamment le gouvernement à fournir à la commission d'experts des informations sur tout fait nouveau survenu à cet égard, comme cela lui a été demandé.

Nous avons aussi noté avec satisfaction que le gouvernement du Nicaragua a mis en chantier diverses initiatives visant à promouvoir le droit d'organisation, en garantissant les droits des travailleurs à la liberté syndicale, en supprimant les obstacles à l'enregistrement des organisations syndicales, en promouvant l'organisation des travailleurs pour compte propre et en dispensant une formation à des dirigeants syndicaux.

Nous notons avec intérêt que, du fait de ces initiatives, 111 nouvelles organisations syndicales ont vu le jour entre 2018 et 2021, comptant 3 902 adhérents, et que 2 884 organisations syndicales ont été remaniées, pour un total de 222 370 adhérents. Les membres travailleurs se félicitent des efforts déployés par le gouvernement et des résultats obtenus, et ils l'exhortent à continuer de mettre en route des initiatives et à poursuivre des activités pour la promotion de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit d'organisation.

Membre travailleur, Nicaragua – Une fois de plus, je suis surpris de me retrouver dans cette commission pour un cas qui concerne mon pays, le Nicaragua. Surpris, car le cas présenté par les employeurs, de nature politique et ne concernant pas le travail, porte sur un sujet politique dans lequel la commission n'a rien à voir.

Au Nicaragua, la pleine liberté d'organisation existe. Elle est encadrée, comme dans tout pays, par des normes et lois qui régissent la société. On applique à toute personne ayant commis une infraction, indépendamment de son statut social, la procédure prévue par la législation nationale pour la sanctionner.

Les messieurs mentionnés dans ce cas font partie des idéologues d'un coup d'État raté qui a conduit à des assassinats, des enlèvements et des tortures dans les «barrages de la mort»; nous pouvons pardonner, mais non oublier.

Ces messieurs, élevés au rang de saints innocents, sont responsables de répercussions préjudiciables qui ont pesé sur l'économie nationale et qui se sont traduites par une perte de plus de 27 milliards de dollars des États-Unis et le licenciement, dans le secteur privé, de 250 000 travailleurs. Nous ne pouvons pas l'oublier.

Les personnes qui présentent ce cas fondent leurs allégations sur des mensonges diffusés par des instruments de désinformation à la solde de ceux qui se prennent pour les maîtres du monde. C'est un sujet à l'ordre du jour politique de l'administration nord-américaine qui nous applique les mal nommées sanctions qui ont des effets néfastes sur l'emploi des travailleuses et des travailleurs nicaraguayens. Il faut donc rejeter les propos du porte-parole des employeurs.

Depuis 2007, le gouvernement, par l'entremise du ministère du Travail, a privilégié le dialogue, les accords et le consensus, permettant ainsi de régler les conflits à la table des négociations. Ce modèle, élevé au rang constitutionnel, a été brisé par ceux qui aujourd'hui se plaignent de leurs mauvaises actions antipatriotiques et ont emprunté la voie de la destruction et de l'autoexclusion en renonçant à tous les espaces de concertation, de négociation et de consensus.

Nous, travailleuses et travailleurs, avec le gouvernement, présidé par le Président Daniel Ortega, sommes les sujets des transformations économiques, avons la pleine liberté d'exercice syndical, pouvons négocier des conventions collectives, négocions des hausses de salaire et

assurons le suivi des questions de santé et de sécurité au travail par l'intermédiaire des comités prévus à cet effet.

Nous pensons que, au sein de la commission, nous devons aborder et examiner des questions du travail et non des sujets de nature politique caractérisés par une ingérence. Il ne faut pas dévoyer le rôle de la commission et la transformer en un instrument portant atteinte à la souveraineté et à l'ordre interne de notre pays.

Aujourd'hui, nous avons retrouvé le chemin de la croissance économique malgré la tentative de coup d'État, la pandémie, les effets dévastateurs de deux ouragans de catégorie 5 et les mal nommées sanctions économiques imposées de manière arbitraire et interventionniste par l'administration des États-Unis et l'Union européenne. Les effets néfastes sur notre économie ont pu être surmontés grâce à l'effort consenti par les travailleuses et les travailleurs, les chefs d'entreprise et le gouvernement pour retrouver le chemin de l'alliance, du dialogue et du consensus.

Comme le reconnaît la commission d'experts, le Nicaragua a fourni les informations demandées par le Bureau en temps voulu. Nous le savons parce que nous participons à l'élaboration des rapports dans le cadre des consultations menées par le ministère du Travail. Nous avançons d'un pas ferme et assuré vers le plein redressement économique, même si des facteurs externes frappent notre économie, ralentissant ainsi le rythme de notre avancée.

Nous réaffirmons que rien ne justifie que le Nicaragua figure parmi les cas examinés par la commission; aucun élément ne le justifie et aucun argument convaincant n'étaye ce cas. Le fait même d'introduire des éléments étrangers à la convention nous conforte dans l'idée que le Nicaragua ne devrait pas répondre ici à des mensonges. Je rappelle que la convention nous permet bien de parler de la question de la grève, même si cela ne plaît pas à ces messieurs les chefs d'entreprise.

Membre gouvernementale, France – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Le **Monténégro**, pays candidat, la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membre de l'Espace économique européen, ainsi que la **Géorgie** et l'**Ukraine** s'alignent sur la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail, le droit d'organisation et la liberté d'association.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, y compris cette convention. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

L'UE et le Nicaragua ont entretenu des relations étroites. Certains des objectifs de l'accord d'association signé entre l'UE et l'Amérique centrale étaient de développer un partenariat politique privilégié fondé sur des valeurs, des principes et des objectifs communs, notamment le respect et la promotion de la démocratie et des droits de l'homme, le développement durable, la bonne gouvernance et l'état de droit, et de contribuer à un développement économique durable et inclusif, au plein emploi productif et au travail décent.

Nous sommes profondément préoccupés par la poursuite de la détérioration des droits de l'homme, notamment des droits du travail et du niveau de vie au Nicaragua.

Nous sommes gravement préoccupés par le fait que, depuis 2018, le gouvernement du Nicaragua a procédé à l'incarcération, au harcèlement et à l'intimidation systématiques des précandidats à l'élection présidentielle, des dirigeants de l'opposition, des dirigeants étudiants et ruraux, des journalistes, des défenseurs des droits de l'homme et des représentants des entreprises, notamment des actes de persécution, d'intimidation et de répression à l'encontre des dirigeants du COSEP et du secteur des entreprises affilié au COSEP, ainsi que la détention arbitraire de dirigeants patronaux, sans mandat ni procédure légale régulière. Le respect des libertés fondamentales, telles que la sécurité et l'intégrité physique des personnes, le droit à la protection contre l'arrestation et la détention arbitraires et le droit à un procès équitable devant un tribunal indépendant et impartial sont essentiels à la réalisation des droits consacrés par la convention.

Nous demandons la libération immédiate et inconditionnelle de Michael Edwin Healy Lacayo, Álvaro Javier Vargas Duarte, Luis Rivas, José Adán Aguerri Chamorro et d'autres dirigeants patronaux, ainsi que de tous les autres prisonniers politiques, et l'annulation de toutes les procédures judiciaires engagées contre eux, y compris leurs condamnations. L'arrestation de dirigeants patronaux pour des raisons liées à l'exercice de leurs fonctions constitue une grave violation de la liberté d'association.

Non seulement le gouvernement du Nicaragua a privé son peuple du droit civil et politique de voter lors d'une élection crédible, inclusive, juste et transparente en novembre 2021, mais il continue également à ne pas respecter ses propres engagements en matière de droits de l'homme et de libertés fondamentales. En outre, le peuple nicaraguayen continue d'être privé de sa liberté d'expression, d'association et de réunion pacifique. Les voix dissidentes sont réduites au silence, plus de 200 organisations de la société civile ont été interdites pour des motifs politiques peu convaincants et la répression de l'État est implacable. Nous demandons au gouvernement nicaraguayen de mettre fin à cette répression et de rétablir le plein respect des droits de l'homme, y compris des droits du travail, notamment en autorisant le retour des organismes internationaux dans le pays.

En outre, nous soutenons pleinement les appels de la commission d'experts demandant au gouvernement nicaraguayen de revoir d'autres restrictions inacceptables à la liberté d'association, notamment la modification des articles 389 et 390 du Code du travail, qui violent actuellement le droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités en toute liberté, ainsi que la loi nº 1040 sur la réglementation des agents étrangers. Tout en prenant note des initiatives rapportées par le gouvernement du Nicaragua en matière de promotion du droit d'organisation, nous observons toujours de graves violations de la convention et du droit fondamental à la liberté d'association, en droit comme en pratique.

L'UE continuera à suivre de près la situation et à soutenir le peuple du Nicaragua dans son aspiration légitime à la démocratie, au respect des droits de l'homme, y compris les droits du travail et à l'état de droit.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, s'exprimant également au nom du Canada – Le Royaume-Uni et le Canada condamnent sans équivoque les abus et violations des droits de l'homme qui se produisent au Nicaragua. Sous le Président Ortega et le vice-président Murillo, les autorités nicaraguayennes ont systématiquement et de manière répétée enfreint les normes internationales des droits de l'homme et ont fonctionné en marge de la Constitution de leur propre pays. La communauté internationale a le devoir d'exiger des autorités nicaraguayennes qu'elles rendent compte de leurs actes.

Le Royaume-Uni et le Canada regrettent qu'aucun progrès vérifiable n'ait été accompli depuis que la commission d'experts a publié son rapport. S'agissant en particulier de la liberté d'association, de la négociation collective et des relations au travail, le Royaume-Uni et le Canada regrettent que les autorités nicaraguayennes continuent de se livrer à des actes de persécution, d'intimidation et de répression contre de nombreux acteurs du secteur des entreprises.

Le Royaume-Uni et le Canada notent que les autorités nicaraguayennes n'ont toujours fourni aucune information précise et aucun élément matériel à propos des chefs d'accusation retenus contre les dirigeants d'organisations d'employeurs, sur les procédures légales ou judiciaires engagées à leur encontre, ou sur l'issue de celles-ci. Le gouvernement nicaraguayen doit encore faire connaître ses commentaires sur la loi sur la réglementation des agents étrangers et sur l'allégation selon laquelle elle impose des restrictions inacceptables à la liberté syndicale.

Le Royaume-Uni et le Canada ont appelé de manière répétée le Nicaragua à s'acquitter de ses obligations internationales, notamment en respectant les droits de l'homme de tous ses citoyens et en mettant un terme à la répression dans le pays. Nous avons fait entendre notre voix en condamnant les contraintes que le gouvernement fait peser sur la liberté politique et nous avons exhorté les autorités à libérer immédiatement et sans condition tous ceux qui sont détenus de manière arbitraire, comme les responsables politiques et dirigeants des milieux d'affaires, les syndicalistes, les journalistes, les étudiants, les militants des droits de l'homme et tous ceux qui ont participé à des actions de protestation pacifiques, et à cesser leur intimidation visant la société civile.

Nous appelons le gouvernement nicaraguayen à remplir ses obligations au titre de la convention, à faire en sorte que les travailleurs et les employeurs soient en mesure d'exercer leurs droits à la liberté d'association, sans devoir craindre la violence, l'arrestation et la détention arbitraires. Nous soutenons donc résolument l'OIT lorsqu'elle demande aux autorités nicaraguayennes des informations plus complètes et spécifiques sur le droit d'organisation, la promotion de la négociation collective et sur les conventions collectives.

Président – On m'informe que le gouvernement du Nicaragua souhaite soulever une motion d'ordre.

Représentante gouvernementale, ministre du Travail – La motion d'ordre que nous soulevons est la suivante. De toute évidence, les interventions que nous avons entendues, que nous avons écoutées, n'ont absolument rien à voir avec le thème de la convention, à savoir la liberté syndicale.

Les efforts dont fait preuve le Nicaragua et les informations fournies témoignent que la question de la liberté syndicale a fait de réels progrès dans le pays. Au Nicaragua, tous les secteurs économiques, publics et privés, jouissent du droit à la liberté d'association. Ces interventions sont totalement en dehors de l'ordre juridique et ne correspondent pas à l'esprit de la convention et encore moins à l'esprit de la Constitution et du Règlement de l'Organisation internationale du Travail.

Pour cette raison, nous demandons de faire preuve de modération et de nous concentrer sur la question à débattre, à savoir la liberté syndicale.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Nous avons pris note que, selon le gouvernement du Nicaragua, la détention des personnes citées dans ce cas est due au fait qu'ils font l'objet de poursuites pour divers actes criminels, visés et sanctionnés par la législation nationale, et qu'elle n'est pas liée à leurs activités en tant qu'employeurs.

À cet égard, compte tenu des arguments du gouvernement du Nicaragua, il convient de noter que les actes criminels prévus et punis par le droit national ne sont pas couverts par la convention. Nous rappelons que l'article 8 de la convention dispose de manière claire et catégorique que la liberté syndicale doit être exercée conformément à la législation de chaque pays et que, par conséquent, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, sont tenus de respecter la loi.

Nous apprécions le fait que, comme l'a exprimé le gouvernement nicaraguayen, la collaboration étroite entre la chambre d'entreprise et le gouvernement permet de renforcer son plan national de lutte contre la pauvreté. Nous ne pouvons pas ignorer le fait qu'au Nicaragua, entre 2018 et 2021, 111 nouvelles organisations syndicales ont été constituées, regroupant plus de 3 900 travailleurs, et plus de 2 800 organisations syndicales ont été remaniées, représentant 222 370 travailleurs.

Comme toujours, nous demandons aux organes de contrôle de se garder de toutes considérations politiques et d'éviter que les commentaires n'aillent trop loin, car cela nuit à leur sérieux et à leur crédibilité et compromet l'objectif que nous poursuivons au sein de l'OIT. Nous l'avons déjà dit en d'autres occasions et nous sommes préoccupés par la dérive permanente à laquelle donne lieu l'examen des cas qui se transforment inutilement en réquisitoire politique.

Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela espère que les conclusions de cette commission seront objectives et équilibrées, afin que le gouvernement du Nicaragua puisse continuer à progresser et à renforcer l'application de la convention.

Membre travailleur, Argentine – Le cas que nous examinons comporte deux volets. Le premier tient au fait que le gouvernement du Nicaragua n'a fourni aucune information pour répondre à la demande de la commission d'experts concernant les motifs précis de la détention des dirigeants d'une organisation d'employeurs.

Le gouvernement fait valoir que les arrestations ont été effectuées pour des actes criminels, alors que la plainte des employeurs, pour sa part, indique que les arrestations ont été motivées par une action de revendication contre le gouvernement. La commission d'experts demande, à juste titre, davantage d'informations avant de se prononcer.

Il est nécessaire, d'après nous, que le gouvernement se conforme à la demande de la commission d'experts dans les plus brefs délais et qu'il fournisse des informations plus détaillées, qu'il communique le rapport judiciaire officiel, nous donnant ainsi les éléments nécessaires pour analyser les faits grâce à une meilleure compréhension de la situation.

La position des travailleurs est claire: nous voulons la vérité et la justice, toujours, et de manière absolue. C'est pourquoi toutes les informations doivent être clarifiées par les moyens appropriés. Ensuite, avec les informations en notre possession, nous nous prononcerons.

Personne n'ignore ici que les événements se sont déroulés dans le cadre de la crise de 2018 et ses conséquences; un conflit multidimensionnel qui a eu un impact sur l'économie, les institutions et la société dans son ensemble. La restauration de la paix passe par un processus de dialogue auquel doivent participer tous les secteurs. Les acteurs sociaux, les gouvernements et les organisations internationales doivent travailler ensemble pour que le peuple nicaraguayen puisse retrouver la paix et l'harmonie. Le mouvement des travailleurs au Nicaragua et dans la région contribue, comme il se doit, à ce processus difficile, et nous exigeons la même chose des employeurs, ainsi qu'une mission spéciale d'accompagnement du Bureau.

Le deuxième volet porte sur des aspects techniques des normes du travail et se réfère aux articles 389 et 390 du Code du travail, qui prévoient qu'un conflit collectif est soumis à un arbitrage obligatoire à l'échéance d'un délai de trente jours à compter de la déclaration de la grève. Nous pensons que cette disposition doit être modifiée en consultation avec les acteurs sociaux. Le gouvernement soutient qu'elle est dépassée, pour ainsi dire abrogée pour défaut d'usage dans la pratique; cependant, cette disposition doit être supprimée de manière à ce qu'elle ne constitue pas une menace latente.

Une paix durable ne peut être garantie que par la justice sociale, telle est notre devise, et nous devons travailler ensemble pour atteindre une paix durable au Nicaragua à la faveur d'un processus de développement économique avec une distribution équitable des revenus.

Membre gouvernemental, État plurinational de Bolivie – Pour mon pays, il s'agit d'une question très importante. L'État plurinational de Bolivie respecte les libertés syndicales établies dans notre Constitution, de sorte que l'ensemble des travailleuses et des travailleurs ont le droit de s'organiser en syndicats selon les principes syndicaux d'unité, de démocratie syndicale et de pluralisme politique, d'autosuffisance, de solidarité et d'internationalisme. À cet égard, nous avons écouté attentivement les informations fournies concernant la protection du droit de s'organiser librement et les efforts déployés par le gouvernement du Nicaragua pour garantir ce droit.

Nous prenons note de vos efforts que nous saluons et nous vous encourageons à continuer à prendre des mesures pour renforcer cet aspect dans les faits.

Nous soulignons à cet égard, selon les informations officielles, la constitution entre 2018 et 2021 de plus d'une centaine de nouvelles organisations syndicales comptant plus de 4 000 travailleurs. Nous prenons également note de la coopération entre la chambre d'entreprise et le gouvernement pour mettre en œuvre le plan national de lutte contre la pauvreté.

En revanche, nous rejetons les allusions à des cas particuliers qui n'ont rien à voir avec l'application de la convention et qui cherchent à politiser les débats, compromettant toute possibilité de dialogue constructif au bénéfice de toutes les parties. À cet égard, nous encourageons la commission à continuer de travailler avec le gouvernement pour la mise en œuvre des engagements pris au titre de la convention dans le cadre du respect de la souveraineté et de la non-ingérence dans les affaires intérieures du pays.

Ma délégation réitère sa solidarité et son soutien au peuple frère du Nicaragua.

Membre travailleur, République bolivarienne du Venezuela – Nous réfutons les arguments avancés par les employeurs, car il s'agit bien d'une question politique et non d'un cas lié au travail. Chaque pays applique sa propre législation en cas de délits.

Le Nicaragua subit constamment des pressions et des ingérences de la part de puissances extérieures et de telles actions limitent l'entrepreneuriat, le développement et la croissance économique du peuple nicaraguayen.

Dans le cadre de l'Alliance bolivarienne pour les peuples de notre Amérique (ALBA), nous constatons que les travailleuses et les travailleurs du Nicaragua jouissent pleinement de la liberté syndicale. Il n'y a aucune raison de penser que ce principe est violé.

La commission d'experts prend note du respect et des progrès accomplis en matière de conventions collectives, ainsi que de la soumission d'informations de la part du gouvernement. Les points signalés peuvent être réglés et, d'après les informations communiquées, ils n'empêchent pas les parties de s'entendre.

À cet égard, nous exprimons notre solidarité envers la classe ouvrière de ce pays et sa population, et nous espérons qu'il poursuivra sa quête de solutions aux problèmes soulevés.

Membre gouvernementale, Cuba – Ma délégation a pris note des informations que le gouvernement du Nicaragua a fournies à propos de ses lois nationales et de la convention. Les informations qu'il a communiquées apportent un éclairage sur l'exercice de la liberté syndicale dans le pays.

Il convient aussi de souligner que le gouvernement nicaraguayen n'a cessé de communiquer et de coopérer avec la commission d'experts, honorant ainsi ses engagements envers l'Organisation.

À diverses reprises, Cuba a indiqué qu'il refusait que l'on se serve du mécanisme de contrôle de l'OIT pour formuler des allégations de nature politique. Nous estimons qu'il convient d'examiner de façon impartiale les politiques de soutien des travailleurs du gouvernement du Nicaragua, un pays fondateur de l'OIT dans lequel 119 nouvelles organisations syndicales, représentant 3 902 travailleurs, ont vu le jour ces quatre dernières années.

Enfin, nous soulignons une nouvelle fois l'importance de continuer d'encourager le tripartisme et le dialogue social dans tous les pays pour favoriser l'esprit de dialogue et de coopération. Nous espérons que, compte tenu des informations fournies par les autorités nicaraguayennes, les conclusions que la commission formulera à l'issue de cette discussion seront objectives, d'ordre technique et équilibrées.

Membre gouvernementale, Sri Lanka – Le gouvernement du Sri Lanka salue l'engagement pris par le gouvernement du Nicaragua de veiller à la mise en œuvre des dispositions de la convention. Le Sri Lanka félicite le gouvernement du Nicaragua pour son engagement constructif auprès de la commission d'experts. Pour le Sri Lanka, les initiatives spécifiques à un pays devraient se fonder sur les principes universels de la souveraineté et de l'égalité de tous les États, tout en tenant compte des lois et des institutions du pays concerné. Nous invitons la commission à entamer un dialogue constructif avec le gouvernement du Nicaragua sur les questions qui ont été soulevées.

Membre travailleur, Cuba – Nous estimons que les représentants du groupe des employeurs ont présenté un cas qui n'est pas lié au plein exercice du droit à la liberté d'association des employeurs nicaraguayens qui font l'objet d'une procédure d'enquête pour la commission présumée de délits. En effet, si la liberté syndicale implique d'autres libertés reconnues dans la législation nationale, elle est aussi limitée par le respect de la légalité, la Constitution et les lois du Nicaragua.

Le Nicaragua est un pays frère de notre région, sans cesse agressé, menacé et bloqué par des politiques impérialistes qui s'accompagnent de sanctions qui nuisent à son économie et à ses travailleurs. Par conséquent, aucun partenaire social ne peut se permettre de perturber la paix sociale et le bien-être des Nicaraguayens.

Par ailleurs, nous reconnaissons la pertinence de la position du gouvernement du Nicaragua estimant que l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective sont des axes stratégiques de l'OIT, alors que les observations formulées dans le rapport de la commission d'experts ne constituent pas, dans la pratique, un obstacle au développement d'un véritable dialogue social à l'échelle nationale et à la résolution des problèmes soulevés dans ce cas.

Le Nicaragua est un État souverain qui défend les principes et droits fondamentaux au travail tant des travailleurs que des employeurs, et qui lutte pour un développement humain durable et aspire à une plus grande justice sociale pour tous.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernementale, Chine** – Nous avons lu attentivement le rapport de la commission d'experts et ses observations sur l'application de la convention par le gouvernement du Nicaragua. Nous remercions la représentante du gouvernement pour son exposé.

Nous avons noté que le gouvernement a toujours attaché de l'importance à la liberté d'association et d'organisation, et l'a protégée. Au fil des ans, le gouvernement s'est attaché à créer un rapport de confiance entre les membres de différents syndicats, en promouvant et protégeant leur liberté syndicale, en simplifiant les procédures d'enregistrement des syndicats et en dispensant des formations à des dirigeants syndicaux. Ces mesures ont beaucoup contribué au développement syndical. En effet, 111 organisations syndicales ont vu le jour entre 2018 et 2021, comptant 3 902 adhérents, portant leur nombre à 2 884 organisations syndicales, pour un total de 222 370 adhérents. Nous avons également noté que les tables rondes de dialogue permettent au gouvernement de régler les conflits entre secteurs public et privé, ce qui a permis d'obtenir des résultats positifs.

Nous pensons que l'examen de ce cas devrait se concentrer sur l'état d'avancement de la mise en application de la convention par le Nicaragua. Le mandat principal de cette commission consiste à examiner l'avancement de la mise en application des conventions ratifiées par les États Membres, pas de s'ingérer dans leurs affaires internes. Il est nécessaire d'insister sur le fait qu'il incombe à tous les gouvernements de maintenir l'état de droit et l'ordre social, et de protéger la sécurité de leurs citoyens dans leurs pays respectifs.

Les activités illicites et criminelles sont interdites, quel que soit le pays. Toutefois, si quelqu'un viole la loi en exerçant ses droits et affecte les droits et intérêts légitimes d'autres citoyens, il doit être sanctionné par la loi.

Nous voulons croire que la commission, lorsqu'elle formulera ses conclusions, fera montre d'objectivité et d'impartialité et rendra compte de la situation telle qu'elle est sur le terrain ainsi que des progrès accomplis par le gouvernement dans la mise en application de la convention, afin de l'encourager à faire mieux en la matière.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – La Fédération de Russie partage le point de vue du gouvernement du Nicaragua en ce qui concerne la liberté d'association. Nous estimons que les accusations portées contre le gouvernement sont sans fondement. Elles ne reflètent pas la situation réelle s'agissant de l'application des dispositions de la convention dans le pays où les organisations syndicales jouissent du droit syndical.

Représentante gouvernementale, ministre du Travail – J'ai écouté attentivement les interventions des représentantes et des représentants au cours de cette séance et, avant tout, je demande très respectueusement que les propos des représentantes du Royaume-Uni et de l'Union européenne ne figurent pas dans le procès-verbal. Elles sont délétères et s'éloignent de l'esprit de dialogue qui convient à cette Conférence.

Le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale remercie les délégués et les pays qui ont fait part de leur soutien au Nicaragua devant cette commission. Une nouvelle fois, l'État du Nicaragua rejette catégoriquement le contenu d'un rapport qui n'est pas conforme à l'esprit de la convention. De même, nous refusons toutes formes de commentaire et d'intervention dans nos affaires intérieures qui portent atteinte à la souveraineté, à notre souveraineté, et menacent la sécurité de l'emploi des familles travailleuses nicaraguayennes. En effet, il

convient de rappeler que l'article 8 de la convention dispose clairement que les organisations d'employeurs et de travailleurs, dans l'exercice de leurs fonctions, sont tenues de respecter la législation nationale.

En conclusion, nous réaffirmons que notre gouvernement continuera de respecter les lois du travail, renforçant ainsi le droit à la liberté d'association, la stabilité de l'emploi, la liberté d'entreprise, la paix sociale et le tripartisme.

Nous demandons de ne pas faire figurer dans le procès-verbal les interventions de la représentante de la France, s'exprimant au nom de l'Union européenne, et de la représentante du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom du Canada, sur des points qui ne sont pas liés à la convention, s'agissant de questions qui ne devraient pas être abordées dans le cadre de cette commission.

Un autre point important qui nous préoccupe fortement est l'exclusion du représentant des employeurs qui a pourtant été légalement accrédité pour participer et s'exprimer à cette 110e session de la Conférence. Nous estimons que c'est un manque de respect qui porte également atteinte à notre famille, à nos travailleurs et à nos travailleuses.

Je demande que le représentant des employeurs se voie accorder la possibilité d'adresser quelques mots à la commission, un droit qu'il a respectueusement et légalement obtenu puisque, comme nous l'avons déjà mentionné, il a été dûment accrédité pour participer à la Conférence avec tous les pouvoirs prévus par la Constitution et le Règlement de l'OIT.

Membres employeurs – Nous remercions infiniment la ministre du Travail du Nicaragua d'être venue devant cette commission. Nous devons toutefois exprimer notre profonde préoccupation, car elle n'a pas donné d'informations détaillées sur la détention des dirigeants que j'ai mentionnés ni préciser si celle-ci est liée à la liberté d'association. Le simple fait qu'un gouvernement dit qu'il ne dispose pas d'informations ne suffit pas. Bien au contraire, cette attitude de la part d'un gouvernement qui comparaît devant cette commission laisse beaucoup à désirer.

L'attitude dont le gouvernement du Nicaragua a fait preuve montre précisément qu'il refuse d'écouter les points de vue différents de sa propre pensée. Nous le voyons à l'égard d'interventions de gouvernements qui ont pris la parole au sein de cette commission dont il demande qu'elles ne figurent pas dans le procès-verbal, et, en particulier, quant au fait de vouloir imposer un représentant des employeurs.

Nous n'avons inscrit aucun employeur, alors que beaucoup souhaitent intervenir sur ce cas. Je suis le porte-parole de ces personnes, de tous les employeurs, et en particulier de celui que l'on souhaitait imposer au nom des employeurs: tout d'abord, il n'est pas enregistré dans cette commission; ensuite, le groupe des employeurs a déposé une protestation formelle à la Conférence s'agissant de cette représentativité qu'il prétend avoir au nom des employeurs.

Cet élément dénote également cette attitude.

Il y a une loi, la loi nº 1055, qui comporte un seul article, dont je ne vais pas donner lecture en entier, qui parle de la défense des droits du peuple et qui dit que les Nicaraguayens qui demandent, encouragent ou applaudissent l'imposition de sanctions contre l'État nicaraguayen et ses citoyens ou tout acte qui porte atteinte aux intérêts suprêmes de la nation sont considérés comme des «traîtres à la patrie» et ne peuvent occuper de fonction publique, ne peuvent être élus et encourent des poursuites pénales.

Il y a également la loi nº 1040 sur la réglementation des agents étrangers qui, en son article 14 dispose que les personnes physiques ou morales nicaraguayennes ou d'une autre

nationalité qui agissent comme des agents étrangers doivent s'abstenir, sous peine de sanctions légales, d'intervenir dans des questions ou activités ou sujets de politique interne ou externe.

Les Nicaraguayens ne peuvent pas parler de politique interne: telle est la restriction de pensée qu'il y a au Nicaragua.

En ce qui concerne l'article 8 de la convention que la ministre a mentionné, elle a oublié d'en mentionner le paragraphe 2, qui se lit comme suit: «La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.» Au Nicaragua, on utilise les lois pour porter atteinte aux libertés des employeurs, mais nous en appelons aux travailleurs pour qu'ils comprennent qu'il peut leur arriver la même chose s'ils ne suivent pas la ligne idéologique du gouvernement.

En 1989, la dernière fois que ce cas a été abordé par la commission, le porte-parole des employeurs parlait quasiment de toutes les années depuis 1981, mais ces propos donnent l'impression d'être actuels, et c'est le même gouvernement, le même président.

Les dirigeants des organisations patronales, en particulier du COSEP, sont systématiquement arrêtés, muselés, emprisonnés et assassinés.

Trente ans plus tard, les faits sont les mêmes. C'est un sujet extrêmement grave.

La liberté syndicale est totalement dénuée de sens quand il n'y a pas de libertés civiles. Les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs se fondent sur le respect des libertés civiles, notamment la sûreté des personnes et le non-recours aux arrestations et détentions arbitraires.

La détention de dirigeants employeurs pour des raisons liées à des actions revendicatives légitimes constitue une entrave grave à leurs droits et viole la liberté syndicale.

Nous souhaitons commencer par demander au gouvernement qu'il facilite le dialogue social, avec la présence de l'OIT. Il est fondamental de reconstruire des processus de confiance et d'avancer sur la voie des revendications des acteurs de la société.

Nous demandons cela dans tous les États, et en particulier au Nicaragua.

Nous exigeons la libération immédiate de MM. Michael Healy, Álvaro Vargas Duarte, José Adán Aguerri, Luis Rivas et Juan Lorenzo Hollman. Nous demandons également que soit abrogée la loi nº 1040 sur la réglementation des agents étrangers, la loi spéciale sur la cybercriminalité et la loi nº 1055 pour la défense des droits du peuple à l'indépendance, à la souveraineté et à l'autodétermination pour la paix, qui limitent l'exercice de la liberté syndicale et de la liberté d'expression.

Enfin, il est nécessaire qu'une mission de haut niveau se rende dans le pays et qu'elle constate directement les faits. Pour conclure, compte tenu des éléments que nous avons entendus, en particulier la réponse du gouvernement, il est nécessaire que les conclusions de cette affaire figurent dans un paragraphe spécial.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs ont pris note des informations et des réponses fournies par le gouvernement et ils ont aussi écouté avec attention tous les orateurs et leurs précieuses interventions. Une discussion franche et ouverte utilisant un langage parlementaire est essentielle au bon fonctionnement de notre système de contrôle. Comme nous l'avons dit dans notre exposé liminaire, notre groupe prend note avec inquiétude des allégations d'arrestation et de détention de trois dirigeants d'organisations d'employeurs et de

la nécessité de la liberté d'association, qui recouvre le respect des libertés civiles, l'état de droit et la régularité des procédures.

Nous prions instamment le gouvernement de fournir toutes les informations demandées par la commission d'experts à ce propos, y compris sur les procédures légales ou judiciaires engagées et sur leur issue. Nous exhortons aussi le gouvernement à modifier la législation du travail de telle sorte que le droit de grève soit totalement respecté, conformément à la convention et aux observations de la commission d'experts. Il faut en particulier amender les articles 389 et 390 du Code du travail, et aussi modifier la loi nº 1040 sur la réglementation des agents étrangers adoptée le 15 octobre 2020, sans oublier de répondre aux allégations disant que plusieurs articles de celles-ci restreignent de manière inacceptable la liberté d'association.

S'agissant des efforts déployés par le gouvernement pour protéger et promouvoir le droit d'organisation, nous prenons note avec intérêt des résultats obtenus entre 2018 et 2021, et nous invitons instamment le gouvernement à continuer à lancer des initiatives et réaliser des activités pour la promotion de la syndicalisation et la protection du droit de constituer des organisations syndicales et d'y adhérer.

Président – Le gouvernement du Royaume-Uni a demandé à pouvoir exercer son droit de réponse en ce qui concerne l'intervention du gouvernement du Nicaragua.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni – Le Royaume-Uni remercie la ministre du Travail du Nicaragua et les autres éminents délégués pour leurs interventions au cours de la discussion. Le Royaume-Uni souhaite demander respectueusement que la déclaration du Royaume-Uni et du Canada soit retranscrite dans son intégralité dans l'intérêt de la commission. Cette déclaration s'inscrit complètement dans la mission de la commission et dans le cadre de cette discussion sur le respect de la convention par le Nicaragua.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par la représentante du gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a déploré le climat persistant d'intimidation et de harcèlement à l'encontre des organisations indépendantes de travailleurs et d'employeurs.

La commission a pris note avec préoccupation des allégations faisant état de l'arrestation et de la détention de dirigeants employeurs.

Ayant pris en compte la discussion, la commission prie instamment le gouvernement du Nicaragua, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **cesser immédiatement tous les actes – violence, menaces, persécution, stigmatisation, intimidation – ou toute autre forme d'agression à l'encontre d'individus ou d'organisations, au motif de l'exercice d'activités syndicales légitimes et d'activités d'organisations d'employeurs, et prendre des mesures pour garantir que ces actes ne se reproduisent pas;**
- **libérer immédiatement tout employeur ou membre de syndicat qui serait détenu dans le cadre de l'exercice des activités légitimes de leurs organisations, comme c'est le cas de MM. Michael Healy, Álvaro Vargas Duarte, José Adán Aguerri, Luis Rivas et Juan Lorenzo Hollman;**
- **promouvoir sans autre délai le dialogue social en créant une instance de dialogue tripartite, sous les auspices du BIT, présidée par une personnalité indépendante ayant**

la confiance de tous les secteurs, dont la composition respecte dûment la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs, et qui se réunisse périodiquement;

- **abroger la loi nº 1040 sur la réglementation des agents étrangers, la loi spéciale nº 1055 sur la cybercriminalité, et la loi pour la défense des droits du peuple à l'indépendance, à la souveraineté et à l'autodétermination pour la paix, qui limitent l'exercice de la liberté d'association et de la liberté d'expression.**

La commission recommande au gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour assurer le plein respect de ses obligations au titre de la convention, en droit et dans la pratique.

La commission recommande également au gouvernement d'accepter, dès que possible, une mission de contacts directs pour enquêter sur les faits et ayant pleinement accès en ce qui concerne la situation de violation des droits syndicaux des travailleurs et des organisations d'employeurs, et de permettre ainsi au BIT d'évaluer la situation.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Représentante gouvernementale, ministre du Travail – Le gouvernement du Nicaragua a écouté attentivement les conclusions de la commission à la suite de l'examen du cas individuel du Nicaragua relatif à la violation présumée de la convention.

L'État du Nicaragua maintient sa position et exprime son désaccord total avec la décision de la commission de ne pas autoriser le représentant des employeurs, dûment accrédité par le Nicaragua, à s'exprimer lors de la 110e session de la Conférence internationale du Travail.

En outre, le 6 juin 2022, le gouvernement du Nicaragua a demandé que le projet de procès-verbal sur la discussion du cas du Nicaragua soit modifié, estimant que certaines phrases prononcées par la représentante de la France, s'exprimant au nom de l'Union européenne, et de la représentante du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom du Canada, étaient hors de propos, mais la commission n'a pas tenu compte de cette requête.

Nous sommes frappés que les conclusions fassent état d'intimidations et de harcèlement à l'encontre des organisations de travailleurs, ce qui est complètement faux. De fait, jamais les organisations de travailleurs du Nicaragua ni le porte-parole des travailleurs n'ont dénoncé de tels actes.

Enfin, et compte tenu de ce qui précède, le gouvernement du Nicaragua rejette intégralement les conclusions de la commission qu'il estime politisées, dignes d'une ingérence et irrespectueuses. Elles ne reflètent nullement la réalité ni ne sont liées au contenu ou à l'esprit de la convention que le Nicaragua respecte et sur laquelle il présente des rapports en temps opportun à l'Organisation internationale du Travail.

Nigéria

Convention (nº 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 (ratification: 1961)

Convention (nº 95) sur la protection du salaire, 1949 (ratification: 1960)

Informations écrites communiquées par le gouvernement

S'agissant de l'article 1 de la convention nº 26 relatif au champ d'application des taux minima de salaires, nous prenons note de l'observation de la commission d'experts concernant l'article 4 de la nouvelle loi de 2019 sur le salaire minimum national quant à l'exclusion de certaines catégories de travailleurs et souhaitons affirmer que la réduction de la taille minimale d'un établissement auquel s'applique le salaire minimum national, soit de 50 à 25 personnes, était une décision adoptée par la Commission tripartite sur le salaire minimum national, après examen approfondi de nos situations et pratiques nationales. On peut également noter que les établissements qui emploient moins de 25 personnes sont généralement dans l'économie informelle et qu'il est à espérer qu'avec l'accent mis récemment et progressivement sur l'économie informelle, en particulier du point de vue de la protection sociale, la question de l'étendue de la couverture pourra être revue à l'occasion du prochain examen de la loi sur le salaire minimum national.

En ce qui concerne l'article 4, paragraphe 1, de la convention nº 26, relatif au système de contrôle et de sanctions, et s'agissant des observations du Congrès du travail du Nigéria (NLC) selon lesquelles des autorités au niveau des États étaient défaillantes, nous déclarons que, en vertu des dispositions de l'article 34 concernant les pouvoirs législatifs dans la Constitution du Nigéria, il incombe au gouvernement fédéral de prescrire le salaire minimum national pour la fédération, et toutes ses composantes, conformément à la liste législative exclusive. Par conséquent, les quatre États qui n'ont pas encore commencé à appliquer le versement du salaire minimum national font l'objet d'un suivi commun par les bureaux du travail des États du ministère fédéral du Travail et de l'Emploi dans les États concernés et par la Commission nationale des salaires, des revenus et des rémunérations afin de veiller à l'application des dispositions. À ce propos, les dispositions des articles 12 et 13 de la loi de 2019 sur le salaire minimum national relatives au suivi, à la conformité et la mise en œuvre prescrivent les mesures qu'un travailleur ou un syndicat doit entreprendre lorsqu'un employeur ne respecte pas la loi, afin de garantir la justice et l'équité sociales. Il convient également de noter que, lors de la fixation du salaire minimum, le nouveau mécanisme permanent de la commission tripartite inclut le représentant du Forum des gouverneurs d'État, qui font ainsi partie du processus qui a donné naissance au nouveau salaire minimum national.

Concernant l'article 2 de la convention nº 95 sur la protection du salaire des travailleurs à domicile et des travailleurs domestiques, la pratique du travail à domicile n'est pas très répandue au Nigéria en termes de relations de travail. Les travailleurs à domicile sont généralement des travailleurs indépendants qui exercent principalement dans l'économie informelle et sont engagés pour travailler sur une base contractuelle avec le bénéficiaire de leurs prestations ou de leur travail. Les travailleurs domestiques exercent sur la base de relations de travail au sein de ménages, d'où l'accent mis sur les travailleurs domestique dans le projet de loi révisé sur le travail.

Nous prenons également note des observations de la commission d'experts concernant les articles 6, 12, paragraphe 1, et 7, paragraphe 2, de la convention nº 95 et réitérons l'engagement du gouvernement à assurer la libre disposition par les travailleurs de leur salaire en veillant à ce qu'aucune contrainte ne leur soit imposée sur la manière, le lieu ou le moment

où ces salaires seront dépensés et à protéger et encourager le paiement du salaire à intervalles réguliers. Les articles 2, 3 et 6 de notre loi sur le travail en vigueur garantissent cette liberté et la non-exploitation du salaire des travailleurs. L'inspection du travail intégrée permet la supervision et l'application de sanctions en cas d'infraction, et les travailleurs ont également le droit de porter plainte contre tout employeur défaillant auprès du ministère fédéral du Travail par l'intermédiaire des bureaux du travail de district, des bureaux du travail de l'État et des bureaux du travail de la région, ainsi qu'auprès du ministre du Travail et de l'Emploi. Afin de renforcer les mesures visant à garantir le paiement régulier du salaire, nous envisageons d'utiliser le mécanisme du Conseil consultatif national du travail, qui réunit les 36 membres de la fédération et le territoire de la capitale fédérale, dans le but de sensibiliser à la nécessité de la protection des salaires. La commission peut être assurée que l'article 35 de la loi sur le travail en vigueur, qui était moribond, a été revu dans le cadre du réexamen tripartite de la loi sur le travail en présence du Bureau régional de l'OIT pour le Nigéria, le Ghana et le Libéria.

S'agissant des dispositions de l'article 14 relatif à la fourniture d'informations sur le salaire avant la prise de fonction et les bulletins de salaire, nous souhaitons préciser que l'article 7 de notre loi sur le travail en vigueur impose à l'employeur de mettre à la disposition de l'employé ou du travailleur un document écrit précisant les éléments de l'emploi, y compris les taux de salaire et la méthode de calcul de ces taux, ainsi que le mode et les périodes de paiement. Des bulletins de paie sont remis aux travailleurs et tenus à disposition sur demande a posteriori afin que les travailleurs connaissent la composition et la nature de leur salaire.

Nous tenons à conclure en affirmant clairement que le Nigéria a, en vertu des dispositions de la loi sur le salaire minimum national, institué la Commission tripartite sur le salaire minimum national en tant que mécanisme légal national de fixation du salaire minimum. Cette commission tripartite se compose de représentants du gouvernement, d'organisations de travailleurs et d'organisations d'employeurs du secteur privé représentées de manière paritaire avec un facteur «plus»: des représentants de l'économie informelle. La protection du salaire est également un élément très préoccupant pour le gouvernement. Cette question s'inscrit dans le mandat du ministère fédéral du Travail et de l'Emploi, des bureaux du travail des 36 États de la fédération et du territoire fédéral de la capitale, ainsi que des bureaux régionaux dans les six zones géopolitiques du pays. Les travailleurs disposent également d'une «voix» dans la législation du travail en vigueur, leur permettant de porter plainte pour toute infraction auprès du Tribunal national du travail et saisir la cour d'appel, le cas échéant.

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – Nous remercions la commission pour cette opportunité de présenter nos commentaires en lien avec l'observation de la commission d'experts, la convention (nº 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et la convention (nº 95) sur la protection du salaire, 1949.

Le gouvernement du Nigéria a ratifié la convention nº 95 en 1960 et la convention nº 26 en 1961. Nous accueillons avec gratitude les observations faites par la commission d'experts sur les méthodes de fixation des salaires minima et la protection des salaires, couvertes respectivement par les conventions nºs 26 et 95.

S'agissant de l'article 1 de la convention nº 26 relatif au champ d'application du salaire minimum, nous prenons note de l'observation de la commission d'experts concernant l'article 4 de la nouvelle loi de 2019 sur le salaire minimum national quant à l'exclusion de certaines catégories de travailleurs et souhaitons affirmer que la réduction de la taille minimale des établissements auquel s'applique le salaire minimum national, passant désormais de 50 à

25 personnes – étant entendu que, dans la dernière loi sur le salaire minimum, la taille des établissements à exclure était de 50 personnes – était une décision adoptée par la Commission tripartite sur le salaire minimum national, après examen approfondi de nos situations et pratiques nationales. Il faut également noter que les établissements qui emploient moins de 25 personnes sont généralement dans l'économie informelle et que, il est à espérer qu'avec l'accent mis récemment et progressivement sur l'économie informelle, en particulier du point de vue de la protection sociale, la question de l'étendue de la couverture sera peut-être revue à l'occasion du prochain examen de la loi sur le salaire minimum national.

En ce qui concerne l'article 4, paragraphe 1, de la convention nº 26, relatif au système de contrôle et de sanctions, et les observations du Congrès du travail du Nigéria (NLC) selon lesquelles des autorités au niveau des États étaient défaillantes, nous déclarons que, en vertu des dispositions de l'article 34 concernant les pouvoirs législatifs dans la Constitution du Nigéria, il incombe au gouvernement fédéral de prescrire le salaire minimum national pour la fédération, et chacune de ses composantes, conformément à la liste législative exclusive.

Par conséquent, les quatre États qui n'ont pas encore commencé à appliquer le versement du salaire minimum national font l'objet d'un suivi conjoint par les bureaux du travail des États du ministère fédéral du Travail et de l'Emploi dans les États concernés et par la Commission nationale des salaires, des revenus et des rémunérations, pour vérification. À cet égard, les dispositions des articles 12 et 13 de la loi de 2019 sur le salaire minimum national relative au suivi, à la conformité et à l'application prescrivent ce qu'un travailleur ou un syndicat doit faire lorsqu'un employeur ne respecte pas la loi, afin de garantir la justice et l'équité sociales. Il convient également de noter que, lors de la fixation des salaires minima, le nouveau dispositif permanent de la commission tripartite a compté sur la participation du représentant du forum des gouverneurs des États, ceux-ci faisant donc partie du processus qui a donné naissance au nouveau salaire minimum national.

S'agissant de l'article 2 de la convention nº 95 sur la protection du salaire des travailleurs à domicile et des travailleurs domestiques, nous déclarons que, pour ce qui concerne les relations d'emploi, la pratique du travail à domicile n'est guère répandue au Nigéria. Les travailleurs à domicile sont généralement des travailleurs indépendants, essentiellement dans l'économie informelle, qui sont engagés sur la base d'un contrat avec la personne qui bénéficie de leurs services ou de leur travail. Les travailleurs domestiques sont plus nombreux dans les relations d'emploi concernant les ménages, d'où l'accent mis sur le projet de loi révisé sur les travailleurs domestiques.

Nous prenons également note des observations de la commission d'experts sur les articles 6, 12, paragraphe 1, et 7, paragraphe 2, de la convention nº 95 et renouvelons l'engagement du gouvernement en faveur de la protection de la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire: rien ne les oblige à dépenser leur salaire d'une certaine manière, à un certain endroit ou à un moment donné. Le paiement du salaire à intervalles réguliers est également protégé et encouragé.

Les articles 2, 3 et 6 de notre loi sur le travail en vigueur garantissent cette liberté et la non-exploitation du salaire des travailleurs. L'inspection du travail intégrée permet la supervision et l'application de sanctions en cas d'infraction, et les travailleurs ont également le droit de porter plainte contre tout employeur défaillant auprès du ministère fédéral du Travail par l'intermédiaire du bureau du travail de district, du bureau du travail de l'État et du bureau du travail de la région, ainsi qu'auprès du ministre du Travail et de l'Emploi.

Afin de renforcer les mesures visant à garantir le paiement régulier du salaire, nous envisageons d'utiliser le Conseil consultatif national du travail, qui réunit les 36 membres de la

fédération et le territoire de la capitale fédérale, dans le but de sensibiliser à la nécessité de la protection du salaire. La commission peut être assurée que l'article 35 de la loi sur le travail en vigueur, qui était moribond, a été examiné dans le cadre des examens tripartites nationaux du projet de loi sur le travail auxquels a participé le Bureau régional de l'OIT pour le Nigéria, la Sierra Leone, le Ghana et le Libéria.

S'agissant des dispositions de l'article 14 de la convention nº 95 relatives aux informations sur le salaire avant la prise de fonction et les bulletins de salaire, nous déclarons que l'article 7 de notre loi sur le travail en vigueur impose à l'employeur de mettre à la disposition de l'employé ou du travailleur un document écrit précisant les éléments du salaire, y compris les taux de salaire et la méthode de calcul de ce taux, ainsi que le mode et les périodes de paiement. Des bulletins de paie sont remis aux travailleurs et tenus à disposition sur demande a posteriori afin que les travailleurs connaissent la composition et la nature de leur salaire.

Nous tenons à conclure en affirmant clairement que le Nigéria, par les dispositions de la loi nationale sur le salaire minimum, a établi la Commission tripartite sur le salaire minimum national en tant que dispositif national obligatoire de fixation des salaires minima. Cette commission tripartite se compose de représentants du gouvernement, d'organisations de travailleurs et d'organisations d'employeurs du secteur privé représentées de manière paritaire avec un facteur «plus»: des représentants de l'économie informelle. La protection du salaire est également un élément très préoccupant pour le gouvernement et relève de la compétence du ministère fédéral du Travail et de l'Emploi, des bureaux du travail des 36 États de la fédération et du territoire fédéral de la capitale, ainsi que des bureaux régionaux dans les six zones géopolitiques du pays. Les travailleurs disposent également d'une «voix» dans la législation du travail en vigueur, leur permettant de porter plainte pour toute infraction auprès du Tribunal national du travail et de saisir la cour d'appel, le cas échéant

Membres employeurs – Ce cas concerne l'application en droit et dans la pratique par le Nigéria de la convention nº 26 et de la convention nº 95. Ce sont toutes deux des conventions techniques que le Nigéria a ratifiées respectivement en 1961 et 1960. Bien que le cas soit discuté pour la première fois au sein de la commission, il s'agit de la troisième observation de la commission d'experts concernant ces conventions depuis 2001. Nous notons que la commission d'experts a traité des conventions nºs 26 et 95 dans un commentaire consolidé.

La commission d'experts a soulevé deux sujets de préoccupation au titre de la convention nº 26. Premièrement, suivant l'article 1 de la convention: «Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas.»

La commission d'experts a noté que le champ d'application de la loi nationale sur le salaire minimum du Nigéria ne couvre pas tous les travailleurs ayant besoin de protection. La commission d'experts a demandé au gouvernement de rectifier cette situation dans le cadre de la prochaine révision du salaire minimum national et de fournir des informations sur les progrès réalisés à cet égard. Les membres employeurs notent à cet égard les informations communiquées par le gouvernement selon lesquelles le champ d'application du salaire minimum national a déjà été revu à la suite d'une décision adoptée par le Comité tripartite sur le salaire minimum national, en réduisant la taille des établissements couverts de 50 à 25 salariés.

Nous notons également l'engagement du gouvernement à revoir l'étendue du champ d'application à l'occasion de la prochaine révision de la loi sur le salaire minimum national. Nous invitons en conséquence le gouvernement à fournir à la commission d'experts des informations à cet égard, et ce, en consultation avec les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs les plus représentatives.

Le deuxième sujet de préoccupation concerne l'article 4 de la convention nº 26, en particulier les observations du NLC selon lesquelles certains États sont réticents à appliquer la loi sur le salaire minimum national. La commission d'experts a invité le gouvernement à fournir des commentaires et à indiquer de quelle manière il garantit l'application du salaire minimum national à tous les niveaux, y compris au niveau de l'État. À cet égard, nous saluons les commentaires du gouvernement selon lesquels les questions de salaire minimum national relèvent de la compétence du gouvernement fédéral en vertu de la Constitution nigériane, et que des mesures aux niveaux fédéral et étatique ont été mises en œuvre afin de surveiller les quatre États qui n'ont pas encore commencé à verser le salaire minimum national. Nous invitons en conséquence le gouvernement à continuer de travailler avec les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs les plus représentatives pour s'assurer que tous les États du Nigéria respectent leurs obligations en matière de salaire minimum national.

Intéressons-nous à présent à la convention nº 95 sur la protection des salaires. L'article 2 de la convention stipule: «1. La présente convention s'applique à toutes personnes auxquelles un salaire est payé ou payable. 2. L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, là où de telles organisations existent et y sont directement intéressées, pourra exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories de personnes qui travaillent dans des circonstances et dans des conditions d'emploi telles que l'application de l'ensemble ou de certaines desdites dispositions ne conviendrait pas, et qui ne sont pas employées à des travaux manuels ou qui sont employées à des services domestiques ou à des occupations analogues. 3. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute catégorie de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la convention conformément aux termes du paragraphe précédent. Par la suite, aucun Membre ne pourra procéder à des exclusions, sauf en ce qui concerne les catégories de personnes ainsi indiquées. 4. Tout Membre ayant indiqué dans son premier rapport annuel les catégories de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la présente convention doit indiquer, dans ses rapports ultérieurs, les catégories de personnes pour lesquelles il renonce au droit de recourir aux dispositions du paragraphe 2 du présent article, et tout progrès qui pourrait avoir été effectué en vue de l'application de la présente convention à ces catégories de personnes.»

Nous notons les commentaires du gouvernement selon lesquels les travailleurs à domicile ne sont pas un phénomène fréquent au Nigéria, sauf dans l'économie informelle, et qu'un accent est mis sur les travailleurs domestiques dans le réexamen du projet de loi sur le travail. Les membres employeurs invitent en conséquence le gouvernement à continuer de travailler à la finalisation de la révision du projet de loi sur le travail, en tenant compte des réalités nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs les plus représentatives. Le gouvernement est également invité à fournir à la commission d'experts, avant le 1er septembre 2022, des informations sur les progrès atteints à cet égard.

En ce qui concerne les articles 6, 7, paragraphe 2, et 12, paragraphe 1, de la convention nº 95, la commission d'experts a appelé le gouvernement à un réexamen de l'article 35 de la

loi sur le travail, selon lequel le ministre du Travail peut autoriser le paiement différé jusqu'à 50 pour cent des salaires des travailleurs, jusqu'à la fin de leurs contrats. Cette disposition est incompatible avec le droit des travailleurs à la libre disposition de leur salaire, ainsi qu'avec l'obligation du paiement du salaire à intervalles réguliers.

La commission d'experts a également demandé au gouvernement d'indiquer les mesures prises afin de veiller à ce que les travailleurs ne soient pas exploités lorsqu'ils se procurent des biens et des services auprès de leurs employeurs.

Nous nous réjouissons de l'indication fournie par le gouvernement selon laquelle il existe, dans la loi et dans la pratique, diverses protections qui garantissent la liberté des travailleurs à disposer librement de leur salaire, la régularité des paiements ainsi que la protection contre l'exploitation. Selon le gouvernement, l'article 35 de la loi sur le travail a été revue à l'occasion du réexamen du projet nationale tripartite de législations du travail.

Les membres employeurs demandent au gouvernement de fournir à la commission d'experts des informations à cet égard d'ici le 1er septembre 2022, y compris une copie de l'article 35 de la loi révisée sur le travail.

En ce qui concerne l'article 14 de la convention nº 95, nous notons que la convention stipule: «S'il y a lieu, des mesures efficaces seront prises en vue d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible: *a)* des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions; *b)* lors de chaque paiement de salaire, des éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier.»

La commission d'experts a relevé des dispositions de la loi sur le travail incompatibles avec l'obligation d'informer les travailleurs des conditions salariales applicables avant leur entrée dans l'emploi, ainsi que de celle de délivrer des bulletins de salaire lors de chaque paiement. Nous prenons note de l'information du gouvernement selon laquelle l'article 7 de la loi sur le travail satisfait aux exigences de la convention en demandant qu'une déclaration écrite comportant les détails de l'emploi soit remise à l'employé, y compris les taux et méthodes de calcul des salaires, ainsi que la manière et la périodicité des paiements.

À cet égard, nous serions heureux d'obtenir des informations du gouvernement afin de savoir si la loi sur le travail prévoit que toutes ces informations soient communiquées aux travailleurs avant leur entrée dans l'emploi.

Enfin, les membres employeurs invitent le gouvernement à continuer de travailler avec les partenaires sociaux lors de la mise en conformité des législations nationales avec la convention nº 26 et la convention nº 95, en tenant compte des réalités nationales du Nigéria, notamment des besoins des entreprises durables.

Membres travailleurs – C'est la première fois que cette commission discute de l'application au Nigéria de la convention nº 26 et de la convention nº 95.

Le Nigéria a ratifié ces instruments en 1961 et 1960, respectivement, comme déjà mentionné par les membres employeurs. Toutefois, les dispositions légales en vigueur contraires aux normes internationales du travail sur la fixation du salaire minimum et la protection des salaires démontrent le manquement du Nigéria à se conformer pleinement aux conventions nos 26 et 95.

Premièrement, la couverture du salaire minimum, malgré la loi de 2019 sur le salaire minimum national, ne s'étend toujours pas à diverses catégories de travailleurs et exclut les

travailleurs des établissements employant moins de 25 personnes, les travailleurs rémunérés à la commission ou à la pièce, ainsi que les travailleurs saisonniers comme les ouvriers agricoles.

Nous demandons instamment au gouvernement d'étendre la couverture du salaire minimum aux catégories des travailleurs actuellement exclus qui ont besoin d'une telle protection, et de prendre des mesures pour assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, y compris en ce qui concerne le champ d'application du salaire minimum.

Les membres travailleurs sont également préoccupés par l'absence de systèmes adéquats de contrôle et sanction. Nous notons que le NLC a rapporté à la commission d'experts que les gouvernements de certains États sont réticents à appliquer la loi sur le salaire minimum. Nous devons relever, ainsi que l'a souligné la commission d'experts, que tout Membre qui ratifie une convention de l'OIT doit prendre les mesures nécessaires au moyen d'un système de contrôle et de sanctions pour garantir que les employeurs et les travailleurs concernés soient informés des taux de salaire minimum en vigueur. Le gouvernement doit fournir de plus amples informations sur la manière dont il garantit l'application du salaire minimum national à tous les niveaux.

Nous appelons le gouvernement à veiller à ce que les gouvernements des États respectent la législation relative au salaire minimum national, conformément à ses obligations au titre des deux conventions, et à mettre en place un système de contrôle et de sanctions propres à faire respecter son application à tous les niveaux.

Les membres travailleurs notent en outre des lacunes en ce qui concerne la protection des salaires des travailleurs à domicile et des travailleurs domestiques. Ces deux catégories sont toujours exclues des dispositions de la loi sur le travail, de sorte que leurs salaires ne sont pas protégés. Le gouvernement doit finaliser la réforme législative dans ce domaine en étendant la protection pertinente à ces deux catégories de travailleurs.

En outre, nous exhortons le gouvernement à mettre en œuvre les recommandations antérieures de la commission d'experts et à procéder à la révision des dispositions de l'article 35 de la loi sur le travail en vertu duquel le ministre du Travail peut autoriser le report du paiement d'un montant pouvant aller jusqu'à 50 pour cent du salaire jusqu'à la fin de leur contrat. Nous rappelons au gouvernement le principe édicté dans les articles 6 et 12, paragraphe 1, de la convention nº 95, selon lesquels les travailleurs doivent être libres de disposer de leurs salaires et être assurés du paiement régulier des salaires. Nous appelons en conséquence le gouvernement à revoir les dispositions susmentionnées de la loi sur le travail.

Nous notons également que, suivant l'article 6 (1) de la loi sur le travail, le ministre du Travail conserve le pouvoir, après consultation de l'autorité de l'État fédéré, d'autoriser un employeur à vendre à ses travailleurs des biens provenant d'un magasin lui appartenant. Nous appelons le gouvernement à veiller à ce que l'article 6 (1) soit révisé pour être pleinement conforme à l'article 7, paragraphe 2, de la convention nº 95, en vertu duquel, lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins ou services, l'autorité compétente prendra des mesures appropriées tendant à obtenir que les marchandises soient vendues et que les services soient fournis à des prix justes et raisonnables, ou que les économats ou services établis par l'employeur ne soient pas exploités dans le but d'en retirer un bénéfice mais dans l'intérêt des travailleurs intéressés.

Dans plusieurs États du Nigéria, les salaires des travailleurs ne sont pas payés sur une base régulière. Nous relevons que les arriérés de salaire sont devenus un sujet de grande

préoccupation pour les travailleurs. Nous exhortons le gouvernement à régler ce problème sans plus tarder en prenant les mesures nécessaires, telles que l'intensification des contrôles et l'aggravation des sanctions, et à fournir à la commission d'experts toute information pertinente. En outre, nous notons que, suivant l'article 7 (1) de la loi sur le travail, les taux de salaire, les méthodes de calcul et la périodicité des paiements doivent toujours être communiqués aux travailleurs au plus tard trois mois après le début de leur emploi mais que cette loi n'exige pas la délivrance de fiches de paie aux travailleurs lors de chaque versement de salaire. Ceci est contraire à la convention nº 95. Le gouvernement doit veiller à ce que les travailleurs soient informés des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tout changements dans ces conditions; conformément à l'article 14 *a)* de la convention nº 95.

Nous rappelons l'importance d'assurer une fixation adéquate du salaire minimum, ainsi qu'une protection des systèmes salariaux conformément à la convention nº 26 et à la convention nº 95.

Membre travailleur, Nigéria – Nous avons lu attentivement le rapport de la commission d'experts au sujet de la convention nº 26 et la convention nº 95. Nous accueillons chaleureusement et apprécions le message de la commission d'experts. Nous nous efforcerons de lui communiquer des informations et documents complémentaires et des éclairages contextuels qui faciliteront la tâche à cette noble commission.

Le Nigéria est un système fédéral avec un gouvernement central et des gouvernements autonomes aux niveaux fédéral et local. En ce qui concerne les modalités de gouvernance, les questions de travail, y compris le salaire minimum, figurent dans la liste législative exclusive. Les États fédérés ont toute latitude, dans la conception et la mise en œuvre de modalités similaires, dans la mesure où ils ne portent pas atteinte ni ne dégradent la législation adoptée au niveau central. Le processus qui a conduit au maintien de l'adoption du salaire minimum national satisfait les dispositions et procédures établies avec les partenaires sociaux intéressés et les parties prenantes. Nous pouvons attester que, depuis, le gouvernement fédéral ne cesse de déployer des efforts raisonnables pour mettre en œuvre la loi de 2019 sur le salaire minimum national.

Cependant, nous sommes toujours témoins d'actions délibérées de la part de gouvernements de certains États qui persistent à payer ce salaire minimum de 30 000 naira nigérians. Malheureusement, ce même salaire a été gravement touché par les effets conjugués du COVID-19, de l'augmentation de l'inflation et la dévaluation de la monnaie nigériane. Le salaire minimum plafonne actuellement à 72 dollars des États-Unis par mois. Malheureusement, quatre États n'ont pas encore commencé la mise en place d'un salaire minimum, tandis que l'État d'Abia (sud-est du Nigéria) affiche des arriérés de salaires allant jusqu'à dix-huit mois. C'est cruel. Les travailleurs nigérians se demandent quels autres adjectifs peuvent qualifier de telles actions.

Le NLC tient à affirmer, portant au crédit du gouvernement fédéral, que ce dernier a avancé des fonds aux gouvernements des États défaillants pour compenser les retards de salaire. Malheureusement, plusieurs de ces États ont amassé les fonds avancés au lieu de payer leurs salaires aux travailleurs affamés.

Cela nous amène à la question de l'application de la loi de 2019 sur le salaire minimum national. Cette commission devrait convaincre le gouvernement fédéral d'apporter la preuve de sa volonté sincère de mettre en œuvre les règlements d'application de la loi relatifs au défaut de paiement du salaire minimum. Là où les salaires ont été confisqués ou détournés,

nous n'avons vu aucun effort ni résolution prise pour déférer à la justice les États défaillants, ainsi que d'autres entités responsables.

Nous avons également constaté que l'inspection du travail et l'administration chargée des salaires sont défaillantes. Elles souffrent de l'absence de statistiques fiables et de moyens garantissant une inspection efficace. La commission doit exiger du gouvernement nigérian un plan assorti de délais sur la manière dont il envisage de remédier à ces insuffisances et d'éliminer le défaut délibéré d'application du salaire minimum national légal.

La logique voudrait que, pour le développement, l'adoption et l'application des salaires minima, un salaire d'ancrage ou de référence en dessous duquel les salaires ne doivent pas tomber soit nécessaire. Les autres exigences sont la protection des travailleurs non syndiqués, en particulier les millions qui travaillent dans le secteur informel de l'économie, majoritairement des femmes et des jeunes, et la lutte contre la pauvreté et les inégalités. Les travailleurs nigérians syndiqués estiment que tous les travailleurs méritent d'avoir un salaire minimal garanti. C'est pourquoi nous applaudissons l'appel de la commission d'experts au gouvernement à faire davantage pour s'assurer que le salaire minimum national couvre toutes les catégories de travailleurs, y compris ceux qui gagnent leur vie dans le secteur économique informel.

Au plus fort de la pandémie de COVID-19, les associations syndicales et patronales du Nigéria se sont réunies pour conclure un accord visant à protéger les emplois et les salaires. Nous sommes heureux de vous dire que cet accord tripartite a préservé les salaires de milliers de travailleurs du secteur privé. En temps de crise, il est humain, moral et bénéfique de faire passer les populations avant le profit. Il n'y a pas meilleur moyen de le faire que de garder les gens au travail et de leur verser des salaires décents. Nous voulons dire en substance que protéger les salaires équivaut à créer des emplois décents. Le taux de chômage au Nigéria est sidérant. Le filet de sécurité sociale est fragile et inadéquat. Le salaire minimum est une sécurité que les États nigérians devraient protéger de manière adéquate.

Membre gouvernementale, Maroc – Le Maroc a l'honneur de prendre la parole au titre de ce point à l'ordre du jour traitant de l'application par le gouvernement du Nigéria des deux conventions internationales du travail, la convention nº 26 et la convention nº 95.

D'après les informations communiquées par le gouvernement du Nigéria, il y a lieu de noter: d'abord, l'engagement du gouvernement du Nigéria en faveur de la protection de la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire; ensuite, l'existence d'une inspection du travail intégrée permettant la supervision et l'application des sanctions en cas d'infraction; aussi, l'engagement du gouvernement pour renforcer les mesures visant à garantir le paiement régulier du salaire; et la mise en place de la Commission tripartite sur le salaire minimum national en tant que dispositif national obligatoire de fixation des salaires minima.

Ces mesures, entre autres, prouvent que le gouvernement du Nigéria entend bien améliorer la législation et la pratique pour une meilleure application des conventions nºs 26 et 95. À cet effet, le Maroc appuie et encourage le gouvernement du Nigéria dans les efforts déployés pour se conformer aux dispositions des deux dites conventions.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Permettez-moi de commencer par dire que les salaires minima ont été introduits dans de nombreuses économies développées et en développement, afin de protéger les travailleurs des échecs économiques et du corporatisme cupide et réduire la pauvreté de notre société.

Je note que l'objectif principal de la loi sur le salaire minimum du Nigéria est de prévoir un salaire minimum national, de faire progresser le développement économique et la justice

sociale en améliorant les salaires des travailleurs les moins bien payés, de protéger les travailleurs contre des salaires déraisonnablement bas, de promouvoir la négociation collective et de soutenir la politique économique.

Dans son rapport, la commission d'experts a noté que le Nigéria ne respecte pas certains articles des conventions. Il a été constaté que le gouvernement n'a pas étendu la portée du salaire minimum national à tous les travailleurs au Nigéria.

En Afrique du Sud, nous avons également une loi sur le salaire minimum national et nous avons aussi institué une Commission nationale du salaire minimum dont le président est indépendant et dont les membres sont issus des partenaires sociaux et les experts indépendants nommés par le ministre de l'Emploi et du Travail. La Commission nationale du salaire minimum examine les taux sur une base annuelle et fait des recommandations au ministre sur toute modification du salaire minimum national.

L'Afrique du Sud a, par le biais de ses conditions d'emploi fondamentales, introduit des seuils dans sa loi sur la protection des travailleurs vulnérables et a permis une certaine flexibilité aux employés vivant au-dessus du seuil. Au départ, les travailleurs domestiques et les ouvriers agricoles étaient payés au minimum 75 pour cent et 90 pour cent du salaire minimum national. Depuis 2022, le salaire minimum des travailleurs domestiques est conforme au salaire minimum national.

Nous voulons faire pression sur le gouvernement nigérian pour qu'il rende justice aux travailleurs nigérians en généralisant l'application du salaire minimum national et qu'il établisse par ailleurs une structure qui supervisera la mise en œuvre du salaire minimum national et sera habilitée à faire respecter pleinement le salaire minimum national.

Membre gouvernemental, Ghana – Le Ghana prend la parole pour s'exprimer au sujet des préoccupations soulevées par la commission d'experts sur l'engagement du Nigéria à l'égard des conventions nos 26 et 95 de l'OIT. Il est rafraîchissant de noter que le Nigéria a établi son cadre législatif en intégrant les dispositions essentielles de ces deux conventions de l'OIT sur l'administration du salaire minimum et la protection nécessaire due au monde du travail par la promulgation de règlements.

En outre, c'est un pas dans la bonne direction que le Nigéria a fait en mettant en place un cadre administratif pour la mise en œuvre de cette protection. Nous croyons que cela fournit un mécanisme efficace de résolution des plaintes pour garantir un travail décent.

Il est louable que le gouvernement nigérian ait identifié les lacunes de sa législation et se soit en outre engagé à revoir sa loi pour permettre la résolution de toutes ces insuffisances.

Alors que le Ghana a promulgué sa réglementation sur les travailleuses domestiques garantissant une protection complète du travail des travailleurs domestiques, 2020 (L.I.2408), pour formaliser le travail domestique et lutter contre les défauts d'application, nous pensons que le Nigéria est sur la bonne voie pour répondre à ces préoccupations, en tirant les leçons de nos expériences dans la sous-région.

Membre travailleur, Zimbabwe – Je voudrais remercier le gouvernement du Nigéria d'avoir instauré un salaire minimum comme moyen de distribution des richesses. Alors que la situation économique de l'Afrique s'est améliorée, passant de 368 milliards à 1,3 billion de dollars É.-U. au cours des quinze dernières années, les problèmes et les enquêtes sur le terrain ont montré que cette énorme progression n'a pas été partagée avec la majorité de la population. Afin de relever ces défis, le gouvernement du Nigéria a pris de bonnes mesures par l'établissement de salaires minima, comme prévu par la loi de 2019 sur le salaire minimum

national. Cependant, ce qui m'inquiète, c'est de voir la faiblesse du mécanisme de mise en œuvre de ces mesures et l'exclusion des travailleurs à domicile, des travailleurs domestiques et autres catégories, des dispositions de la loi sur le salaire minimum national. C'est de la discrimination et cela doit être corrigé. Je m'inquiète également face au refus de certains États de respecter la réglementation sur le salaire minimum et je suis surpris de la réaction du gouvernement à cet égard. En autorisant des États à refuser la mise en place d'un salaire minimum, le gouvernement central se soustrait à ses responsabilités. Le gouvernement du Nigéria doit concevoir des solutions tangibles dont l'application devra aboutir à la mise en pleine conformité des États défaillants avec la loi. Si le gouvernement du Nigéria ne doit pas donner l'impression de vouloir se décharger de ses responsabilités sur le BIT, nous sommes d'avis qu'une assistance technique appropriée lui soit fournie. Le gouvernement doit agir dès maintenant et renforcer son système d'inspection du travail afin de veiller à ce que ses richesses soient équitablement réparties.

Membre gouvernemental, Algérie – L'Algérie remercie le représentant du gouvernement du Nigéria pour sa déclaration et salue le suivi effectué dans ses derniers rapports, ainsi que ses commentaires sur la mise en œuvre des conclusions de la commission pour donner effet, aussi bien dans le droit que dans la pratique, aux dispositions des conventions internationales du travail nos 26 et 95.

Mon pays se félicite de l'importance soutenue que le gouvernement du Nigéria attache à la mise en œuvre des normes internationales du travail et prend note des résultats des travaux de la Commission tripartite sur le salaire minimum national qui prend en considération les conditions et les pratiques nationales. Il salue les engagements du gouvernement à réviser la loi nationale sur le salaire minimum en vue de couvrir les travailleurs exerçant dans les entreprises employant moins de 25 personnes tout en renforçant les actions de contrôle pour améliorer la protection des droits fondamentaux des travailleurs notamment dans le secteur informel.

L'Algérie encourage le gouvernement à poursuivre les réformes pour protéger et valoriser les salaires minimums et réduire les inégalités de salaires à l'effet de répondre aux besoins des travailleurs domestiques, en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs.

Mon pays estime que la pratique des salaires proportionnelle à la conjoncture économique et sociale décidée par le gouvernement est pleinement conforme aux dispositions des conventions internationales nos 26 et 95 et contribue à renforcer la cohésion sociale et le pouvoir d'achat des travailleurs, en concertation avec les partenaires sociaux. C'est pour toutes ces raisons que l'Algérie invite la commission à prendre en considération les réponses détaillées fournies par le gouvernement fédéral du Nigéria, ainsi que les progrès enregistrés dans ce pays.

Membre travailleuse, Canada – La commission d'experts a noté dans la législation nigériane des exclusions du champ d'application du salaire minimum et appelle le gouvernement à étendre l'application de la loi sur le salaire minimum national de manière à y intégrer les catégories de travailleurs qui en sont actuellement exclus et qui nécessitent d'être protégés. La demande de la commission d'experts souligne une mesure capitale vers la réalisation des objectifs du travail décent et le respect par les employeurs des droits fondamentaux de tous les travailleurs.

Le travail décent doit être universel. Tous les travailleurs doivent être protégés, y compris ceux occupés dans l'économie informelle, qui représentent au Nigéria 80 pour cent de la force de travail et incluent les ouvriers occasionnels, les travailleurs domestiques, les travailleurs

externes à l'entreprise, les travailleurs non déclarés et les travailleurs à temps partiel ou à durée déterminée, privés des prestations liées au travail ou de sécurité sociale. Selon les chiffres de la Banque mondiale, 82 pour cent des femmes travailleuses au Nigéria sont occupées dans le secteur informel. Des salaires minima et une négociation collective effective sont nécessaires pour la conversion du travail informel en travail formel. Ce sont des boucliers efficaces protégeant les travailleurs contre les pratiques abusives et les salaires excessivement bas. Ils contribuent à stabiliser les revenus des travailleurs et de leurs familles.

Les exclusions et les dérogations fragilisent la pérennité des relations professionnelles. Les salaires minima constituent une barrière contre les pratiques négatives des entreprises qui tendent à tirer les travailleurs vers le bas et à condamner ces derniers à supporter les coûts de la compétition.

Nous exhortons le gouvernement à tenir compte des demandes de la commission d'experts et à assurer une protection salariale à tous les travailleurs.

Membre gouvernementale, Zimbabwe – Le Zimbabwe a suivi la discussion sur le cas de la République fédérale du Nigéria relative à la convention nº 26 et à la convention nº 95. Les informations présentées devant cette commission par le gouvernement du Nigéria montrent que des consultations tripartites ont été menées afin de trouver les moyens de surmonter les défis auxquels les partenaires sont confrontés.

Le Zimbabwe salue le travail entrepris par le Conseil consultatif national du travail et la Commission tripartite sur le salaire minimum national en termes de renforcement de la législation et de protection des travailleurs. En outre, le gouvernement du Nigéria a souligné l'inclusion des acteurs de l'économie informelle au sein de sa structure tripartite «plus», ce qui atteste de son engagement à ne laisser personne sur le bord de la route.

Le Zimbabwe encourage par conséquent le Bureau à fournir une assistance technique pour le renforcement du dialogue social et pour permettre aux mandants tripartites du Nigéria de relever collectivement les défis auxquels ils font face.

Membre employeur, République démocratique du Congo – Pour les membres employeurs que nous représentons, il est tout à fait clair et précis que la loi sur le salaire minimum national de 2019 du Nigéria, par le libellé de son article 4, réduit la taille minimale des établissements auxquels s'applique ladite loi de 50 à 25 personnes, et, de ce fait, heurte indéniablement la convention nº 26 qui oblige l'État concerné à prendre des mesures nécessaires, au moyen d'un système de contrôle et de sanctions, pour que, d'une part, les salaires minima soient connus des travailleurs et des employeurs et, d'autre part, que ces salaires minima soient effectivement d'application à tous les niveaux.

En sus, il est constaté sans tergiversation la violation de la convention nº 95 du fait d'avoir écarté de l'application du salaire minimum des travailleurs à domicile et des travailleurs domestiques.

Par ailleurs, sans omettre la liberté du travailleur de disposer de son salaire et de paiement avec intervalles réguliers, tel que consacré aux articles 6 et 12 de la convention nº 95, lesquelles prérogatives étant violées par l'article 35 de la loi sur le travail du Nigéria, il y a nécessité de les restaurer.

À titre de suggestion de solution, nous exhortons le gouvernement du Nigéria à bénéficier de l'assistance technique du BIT en vue de rendre conforme sa législation interne du travail aux deux conventions susmentionnées et enfin à encourager le dialogue social entre le

gouvernement et ses partenaires sociaux dans le respect des normes internationales du travail.

Membre travailleur, Botswana – Nous sommes conscients de ce que la fixation du salaire minimum constitue un des éléments importants de la politique propre à satisfaire les besoins de tous les travailleurs et de leurs familles.

Cela ne signifie pas que la fixation de salaires minima par un pays suffise à être en soi efficace en tant que norme. Elle doit être complétée par d'autres initiatives visant à mieux réaliser, assurer et sauvegarder le bien-être de tous les travailleurs. Un des meilleurs moyens d'y parvenir est de garantir la protection de la rémunération et des gains.

Chaque travailleur et chaque travailleuse mérite son salaire, qui doit être payé dans les temps. Nous reconnaissons que le Nigéria a relancé le Conseil consultatif national du travail, ce qui est appréciable. Il faut espérer que le Conseil permettra également de promouvoir de manière efficace l'application du salaire minimum national ainsi que la protection des salaires au Nigéria.

Il est important de reconnaître les effets négatifs d'une mise en œuvre insuffisante du salaire minimum convenu et du non-paiement des travailleurs sur leurs familles et leurs emplois.

Un lien réel a été établi entre les salaires et la santé mentale, dès lors que les travailleurs non payés souffrent de niveaux élevés d'anxiété, de dépression et de désespoir. Les familles connaissent des difficultés et parfois des bouleversements en raison de l'insuffisance des mesures de protection des salaires.

Le Directeur général du BIT met en garde contre l'imminence d'une triple crise: alimentaire, énergétique et financière, qui a déjà déclenché et exacerbé l'inflation, avec des conséquences désastreuses pour les salariés. C'est dans une période comme celle-ci que l'on s'attend à ce que des gouvernements responsables et réactifs envisagent des mesures de protection économiques et sociales. Un salaire minimum convenable et une protection salariale devraient être adoptés, parmi d'autres mesures. On assiste déjà au Nigéria à une augmentation des cas de suicide de travailleurs à cause du non-paiement des salaires. La situation peut encore s'aggraver.

Pour conclure, nous appelons le gouvernement du Nigéria à mettre en œuvre de manière effective la commission tripartite, structure essentielle à même d'aider le gouvernement à concevoir des modalités d'application, mais aussi la création d'opportunités de rémunération et de revenus salariaux.

Nous appelons également le gouvernement à étendre les filets de protection sociale pour compléter les revenus des ménages.

Membre gouvernementale, Sénégal – Le Sénégal voudrait remercier la délégation nigériane pour les réponses qu'elle a fournies aux préoccupations exprimées dans le rapport de la commission d'experts. Ma délégation voudrait saluer les efforts entrepris par le Nigéria dans la mise en œuvre des conventions nos 26 et 95, à savoir, entre autres, la mise en place d'une commission tripartite nationale de fixation des salaires; et la concertation qui a sous-tendu l'élaboration de la nouvelle législation, comme en attestent les consultations tripartites et élargies.

Tout en réaffirmant son attachement aux idéaux et objectifs universels de l'OIT ainsi que la nécessité pour tout État Membre d'assurer le respect des droits et obligations découlant des conventions ratifiées, le Sénégal invite le gouvernement nigérian à poursuivre les progrès

réalisés. Par ailleurs, nous encourageons le Nigéria à continuer de déployer les moyens appropriés pour améliorer sa législation et sa pratique, par le biais de réformes consensuelles garantissant une stabilité économique et sociale.

Le Sénégal invite ainsi le gouvernement nigérian à renforcer la coopération avec l'OIT, en vue de donner plein effet aux dispositions des conventions nos 26 et 95.

Membre travailleuse, République de Corée – Je prends la parole au nom des travailleurs de la Corée, de l'Indonésie et des Philippines, en tant que représentante de la Confédération syndicale internationale (CSI) - Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO).

En vertu de l'article 3 (1) de la loi de 2019 sur le salaire minimum national, tout employeur doit verser un salaire minimum mensuel de 30 000 naira à tout travailleur. Ce taux est applicable pendant cinq ans depuis son adoption, et ce, jusqu'à ce qu'il soit révisé. La commission d'experts soulève deux questions concernant la mise en œuvre de la convention nº 26.

Premièrement, actuellement, le salaire minimum légal ne s'applique pas à tous les travailleurs, dans tous les lieux de travail: l'article 4 de la loi excluant de son champ les travailleurs des établissements où sont employés moins de 25 personnes. Deuxièmement, même si l'article 2 de la loi prévoit que le salaire minimum s'applique dans toute la République fédérale du Nigéria, il reste que plusieurs États n'ont toujours pas commencé à mettre en œuvre la loi.

Tous les travailleurs devraient jouir d'une protection adéquate, notamment d'un salaire minimum convenable pour un futur du travail centré sur l'humain, ainsi que le recommande la Déclaration du centenaire de l'OIT. Les travailleurs des lieux de travail de petite taille, en particulier, ont encore plus besoin d'une telle protection car ces lieux de travail se trouvent généralement dans l'économie informelle. En pleine crise mondiale, l'inflation au Nigéria s'est envolée pour atteindre 16,8 pour cent en avril de cette année sous l'effet d'une hausse des prix du carburant et des denrées alimentaires. En temps de crise économique, la mise en œuvre universelle de la loi est plus importante que jamais pour garantir des conditions de vie décentes à tous les travailleurs. Il est par conséquent inacceptable que la défaillance de plusieurs gouvernements d'États à appliquer le salaire minimum légal ne soit pas sanctionnée.

Tout comme la commission d'experts, je souhaiterais appeler le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour étendre la couverture du salaire minimum aux catégories des travailleurs exclus qui ont besoin d'une telle protection. J'exhorte en outre le gouvernement à prendre les mesures nécessaires, au moyen d'un système de contrôle et de sanctions, pour garantir que, conformément à la loi, le salaire minimum national soit appliqué dans tous les États du pays.

Membre gouvernementale, Cameroun – Le gouvernement du Cameroun remercie la délégation nigériane pour les informations utiles qu'elle a bien voulu porter à l'attention de la commission au sujet de la mise en œuvre des conventions nos 26 et 95. Il ressort de l'exposé du gouvernement du Nigéria que, dans le cadre de la mise en œuvre des instruments susmentionnés, il a élaboré de manière tripartite et inclusive la loi sur le salaire minimum et prend de manière progressive des mesures pour que la mise en œuvre des dispositions de cette loi soit étendue aussi bien dans les États que sur toute l'étendue du territoire de la République fédérale du Nigéria.

Entre autres actions dignes d'intérêt, l'élaboration d'un texte qui garantit la protection de la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire ainsi que la non-exploitation desdits salaires, texte qui donne également la latitude aux inspecteurs du travail d'effectuer des visites

au sein des entreprises et de traduire les récalcitrants devant les tribunaux du travail en cas de violation.

Par ces diverses mesures, le Nigéria réaffirme son engagement à mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail. Le gouvernement du Cameroun sera donc reconnaissant à cette auguste commission de permettre à ce pays frère de poursuivre les réformes entamées et de rendre compte aux instances de contrôle de l'OIT lors de la présentation des futurs rapports.

Le gouvernement du Cameroun félicite et encourage le Nigéria à poursuivre les efforts entamés et souhaite que les conclusions relatives à ce cas œuvrent en faveur d'une meilleure application des conventions ratifiées au Nigéria.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Le salaire minimum et la protection des salaires font partie d'une série de mesures, y compris la négociation collective, qui réduisent les inégalités, augmentent la stabilité et – lorsqu'elles sont correctement appliquées – agissent comme un rempart contre d'autres formes d'exploitation et créent les conditions du travail décent.

Les commentaires de la commission d'experts sur le champ d'application de la convention nº 26 au Nigéria font d'une certaine façon écho à notre expérience au Royaume-Uni. Comme le Nigéria, le Royaume-Uni exclut de nombreux travailleurs domestiques de notre propre salaire minimum national. La Commission des bas salaires (LPC), chargée de donner des avis au gouvernement sur les niveaux de salaire minimum, a recommandé qu'il soit mis fin à l'exclusion des travailleurs domestiques, eu égard à leur exploitation abusive. La LPC a interrogé des travailleurs domestiques et découvert des histoires poignantes sur les expériences vécues par des travailleurs domestiques au Nigéria, notamment des abus physiques et un traitement dégradant. Toutefois, ces travailleurs sont rémunérés très en deçà du niveau du salaire minimum, ce qui est une caractéristique de la pratique britannique.

Outre certains de ces abus, la confiscation des salaires est relativement facile à prouver, mais dès lors que le salaire minimum comporte une ambiguïté juridique en ce qui concerne les travailleurs domestiques, les employeurs peuvent échapper aux poursuites. Leur exclusion, comme le constate le propre blog du LPC, constitue un obstacle pour ces travailleurs lorsqu'ils tentent de protéger leurs droits.

De même, là où un paiement équitable et régulier des salaires n'est pas suffisamment appliqué, d'autres formes d'exploitation se greffent. Notant les commentaires de la commission d'experts sur la nécessité pour le gouvernement du Nigéria d'interdire l'irrégularité des paiements des salaires, nous évoquerons les problèmes d'application du salaire minimum dans la ville anglaise de Leicester, où nous constatons également de nombreuses autres formes d'exploitation du travail, jusqu'à et y compris l'esclavage moderne. De sérieux retards de paiement y sont fréquents. Le lien entre les difficultés financières générées par de tels retards et l'exploitation est manifeste et, selon les directives émises par le gouvernement britannique, le paiement différé des salaires est répertorié comme un facteur de risque d'esclavage moderne. Là encore, il s'agit d'une autre similitude avec la situation à laquelle sont confrontés les travailleurs du Nigéria, où des retards de paiement de plusieurs mois créent une culture de la dette et de la dépendance, laquelle, à son tour, exacerbe la vulnérabilité.

Nous voyons que là où des protections juridiques ou pratiques des niveaux et de la régularité des salaires sont absentes, le travail décent n'existe pas. Un salaire minimum, dont le champ d'application serait le plus large possible, et une protection efficace du paiement et

de la valeur des salaires sont des éléments essentiels de la réalisation du travail décent et de la justice sociale.

Membre gouvernemental, Kenya – La délégation kenyane remercie la distinguée République fédérale du Nigéria pour les réponses exhaustives et prometteuses aux observations de la commission d'experts en ce qui concerne la convention nº 26 et la convention nº 95.

Nous notons que les préoccupations principales soulevées par la commission d'experts, en particulier l'exclusion de certaines catégories de travailleurs de l'application du salaire minimum, sont, comme prévu, traitées par la commission tripartite nationale et la législation pertinente.

Force est de constater par ailleurs la volonté du gouvernement de revoir la question lors du prochain examen de la loi sur le salaire minimum national et nous espérons que les problèmes seront dûment traités.

Nous notons que la plupart des autres sujets évoqués par la commission d'experts ont trait à l'application pratique des dispositions législatives existantes. Il s'agit là d'une responsabilité qui n'incombe pas uniquement aux autorités compétentes, mais également aux partenaires tripartites et aux membres qui peuvent être concernés par l'application ou le défaut d'application des lois. À cet égard, nous rejoignons le point de vue du représentant du gouvernement, selon lequel les parties lésées, y compris les travailleurs, peuvent, en vertu de la loi, saisir soit directement, soit par l'intermédiaire de leurs syndicats, les autorités compétentes, y compris les tribunaux, pour obtenir réparation des violations réelles ou alléguées au travail.

En conclusion, et compte tenu de ce qui précède, nous estimons que la plupart des problèmes évoqués par la commission d'experts peuvent être traités de manière globale dans le cadre des mécanismes tripartites nationaux et la législation pertinente et qu'il convient d'encourager toutes les parties intéressées à y recourir, dans leur intérêt.

Membre gouvernementale, Niger – Nous avons pris bonne note des informations fournies par le gouvernement du Nigéria devant la commission. Ces informations sont utiles pour apprécier les efforts fournis par ce pays pour mettre en œuvre les deux conventions objets de cette discussion.

Le Niger salue les efforts du Nigéria pour mettre en œuvre, en droit et en pratique, les conventions auxquelles il a volontairement souscrit, notamment la convention nº 26 et la convention nº 95. Aussi, le Niger félicite et encourage le gouvernement à engager un dialogue franc et sincère avec toutes parties prenantes concernées par la question. Nous espérons que la commission prendra en compte toutes les informations fournies par ces pays frères. Nous profitons de cette occasion pour demander au Bureau de continuer à appuyer à et assister le Nigéria dans ses efforts pour se conformer aux valeurs que véhiculent les normes internationales du travail adoptées au niveau de l'OIT.

Membre gouvernemental, Namibie – La Namibie a pris note des informations fournies par le gouvernement de la République fédérale du Nigéria en réponse aux demandes de la commission d'experts sur l'application de la convention nº 26 et de la convention nº 95.

La Namibie salue les mesures prises par le gouvernement du Nigéria pour aller de l'avant avec les partenaires sociaux vers la résolution dans un esprit tripartite des défis à relever, car il est de notoriété publique que le Nigéria a ratifié, entre autres conventions, la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

En conclusion, la Namibie attend avec intérêt les conclusions impartiales de ce cas par la commission, sur la base des informations communiquées par le gouvernement du Nigéria.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement du Nigéria tient à remercier tous ceux qui ont contribué par leurs interventions. Nous notons tous les commentaires qui ont été faits et nous vous remercions tous pour l'ensemble de ces commentaires.

Avant de poursuivre, je souhaite corriger certaines informations qui ont été fournies ici et dont nous estimons qu'elles ne sont pas exactes. S'agissant de la question du taux de suicide dans le pays, je ne sais pas d'où l'orateur a obtenu les données, mais rien dans mon pays n'indique une augmentation du taux de suicide parmi les travailleurs à cause du non-paiement de leurs rémunérations ni que des travailleurs seraient contraints de dépenser leur salaire chez leurs employeurs. Des employeurs du Nigéria sont présents ici, et nous avons une loi, la loi sur le travail du Nigéria, dont l'article 2 stipule: «Aucun employeur ne doit imposer dans le contrat d'emploi d'un travailleur toutes conditions quant au lieu où, la manière dont, ou la personne chez qui, le salaire payé au travailleur doit être dépensé. Tout contrat entre un employeur et un travailleur contenant de telles clauses est illégal, nul et non avenu.» Nous voulons déclarer que, si de telles choses se produisent, nous invitons les travailleurs à les porter à l'attention du gouvernement afin que des mesures soient prises immédiatement.

D'autres informations évoquent le cas du gouvernement d'un État dont les arriérés de paiement totalisent jusqu'à dix-huit mois de salaire, ce qui – à mon avis – doit être vérifié, car nous ignorons si cette information est exacte.

Nous tenons à déclarer que, concernant la fixation du salaire minimum, le gouvernement du Nigéria ne s'est pas réveillé un matin et a décidé du montant du salaire minimum. Cela a résulté d'une entente tripartite, et chacun des éléments de cette loi sur le salaire minimum national a été accepté par tous et approuvé par tous avant son adoption. Le gouvernement ne travaille pas seul. Ce système de dialogue social au Nigéria est très dynamique. Le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs agissent ensemble en toute liberté et, si problème il y a, nous nous attendons à ce qu'il soit signalé à tous afin que nous puissions nous asseoir et en débattre de manière tripartite. Nous sommes surpris de voir ce cas ici car il n'a jamais été soumis au gouvernement. En tout état de cause, la loi sur le salaire minimum national en prévoit le suivi, ce suivi étant assuré par le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, qui se réunissent pour la supervision de sa mise en œuvre. Sur les 36 États qui composent le pays, y compris le Territoire de la capitale fédérale, 32 États, y compris le Territoire de la capitale fédérale, appliquent le salaire minimum, et, sur les quatre qui restent, deux d'entre eux en ont démarré la mise en œuvre, de manière partielle, et nous espérons faire en sorte qu'ils mettent tous en œuvre la loi sur le salaire minimum national.

Par ailleurs, le Conseil consultatif national du travail a été tiré de sa léthargie. Il constitue un forum où toutes les parties prenantes se réunissent, y compris les gouvernements des États qui sont pointés du doigt ici. Ils sont membres du Conseil consultatif national du travail. Le conseil s'est réuni en mars. Avant la réunion, un ordre du jour a été distribué. En principe, si une telle question devait être soulevée, elle aurait dû être inscrite à l'ordre du jour, en présence de tous les intéressés, afin qu'ils puissent en débattre au forum; mais rien de tel ne s'est produit sinon l'information au gouvernement indiquant qu'une plainte sur ce point avait été présentée par les travailleurs.

Sur la question de la protection sociale, le gouvernement a travaillé intensément en pleine crise du COVID-19 et a continué de le faire ensuite. Le gouvernement a proposé diverses politiques d'aide aux familles, telles que l'extension des subventions aux ménages qui ont perdu leur entreprise en raison du COVID-19; la possibilité pour les entreprises qui ont

contracté des prêts d'en différer la période de paiement, ainsi que d'autres politiques qui ont été adoptées pour permettre aux familles de se remettre de l'impact du COVID-19 dans le pays. Le salaire minimum ne constitue pas à lui seul le filet de sécurité censé aider les travailleurs, d'autres programmes ont été mis en place par le gouvernement pour soutenir les familles et leur permettre de surmonter les séquelles du COVID-19.

En ce qui concerne la question du taux de chômage dans le pays, chacun sait qu'il s'agit d'un problème mondial, et mon gouvernement travaille assidûment à former ceux qui n'ont pas de qualifications pour s'assurer qu'ils en acquièrent afin qu'ils puissent devenir des travailleurs indépendants, gagner leur vie et subvenir aux besoins de leurs familles.

S'agissant du secteur informel, le gouvernement a créé un département chargé de veiller à sa formalisation et à le rendre visible afin que nous puissions le superviser et lui permettre d'être couvert par la protection sociale adéquate.

Membres employeurs – Les employeurs saluent les points de vue exprimés par plusieurs délégués et prennent note des informations communiquées le 16 mai 2022 par le gouvernement du Nigéria, ainsi que des précisions complémentaires fournies pendant notre séance aujourd'hui.

Tenant compte de la discussion, nous invitons le gouvernement: à 1) fournir des informations à la commission d'experts au sujet de la révision de la loi sur le salaire minimum national; 2) vérifier que tous les États sont en règle avec leurs obligations relatives au salaire minimum national; 3) continuer d'œuvrer avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs afin de finaliser la révision de la loi sur le travail, et de communiquer à la commission d'experts des informations sur les progrès obtenus dans ce sens; 4) fournir à la commission d'experts d'ici au 1er septembre 2022 des informations sur les mesures prises pour garantir le respect des articles 6, paragraphe 1, 7, paragraphe 2, et 12, paragraphe 1, de la convention nº 95, notamment une copie de l'article 35 révisé de la loi sur le travail; 5) quant à l'obligation de notifier au travailleur des conditions de salaire avant l'entrée dans l'emploi, revoir la loi sur le travail, en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, en vue de la mettre en conformité avec l'article 14 de la convention nº 95 et de fournir à la commission d'experts des informations sur les progrès réalisés à cet égard; enfin 6) continuer de travailler avec les partenaires sociaux à l'occasion de la mise en conformité des lois nationales avec les deux conventions, en tenant compte des réalités nationales au Nigéria, y compris de la nécessité de créer des entreprises durables, et demander l'assistance du BIT si besoin.

Membres travailleurs – Nous prenons note des commentaires du gouvernement du Nigéria, et souhaitons par ailleurs remercier ceux qui ont pris la parole et contribué à cette discussion.

Nous soulignons que le gouvernement du Nigéria est tenu de mettre en place un mécanisme de fixation du salaire minimum propre à assurer les salaires et d'établir un système de contrôle et de sanction, conformément aux conventions nos 26 et 95.

Nous appelons le gouvernement à: i) étendre le champ d'application du salaire minimum aux catégories de travailleurs qui en sont actuellement exclus, aux établissements employant moins de 25 personnes, aux travailleurs payés à la commission ou à la pièce, ainsi qu'aux travailleurs saisonniers, tels les ouvriers agricoles; et à prendre des mesures garantissant l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, y compris pour ce qui est de la couverture du salaire minimum; ii) mettre en place, avec l'assistance technique du Bureau, un système adéquat de surveillance et de sanction afin

d'assurer que le salaire minimum soit appliqué à tous les niveaux; iii) étendre le champ d'application des dispositions relatives à la protection du salaire minimum aux travailleurs domestiques et aux travailleurs à domicile; iv) revoir les dispositions de l'article 35 de la loi sur le travail en vertu duquel le ministre du Travail peut autoriser le paiement différé d'une partie atteignant jusqu'à 50 pour cent des salaires des travailleurs, jusqu'à la fin de leur contrat, de manière à garantir aux travailleurs le droit de disposer librement de leur salaire, et le paiement de leur salaire à intervalles réguliers, conformément aux articles 6, 7, paragraphe 2, et 12, paragraphe 1, de la convention nº 95 de l'OIT; v) réviser l'article 6 (1) de la loi sur le travail afin de le mettre en conformité avec l'article 7, paragraphe 2, de la convention nº 95; et vi) revoir l'article 7 (1) de la loi sur le travail de manière à garantir que les travailleurs seront informés des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions; conformément à l'article 14 *a)* de la convention nº 95. Nous invitons instamment au gouvernement à demander l'assistance technique du BIT.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales communiquées par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte la discussion, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **consulter les partenaires sociaux sur la question de l'extension de la couverture du salaire minimum aux catégories de travailleurs qui en sont actuellement exclues par la loi sur le salaire minimum national;**
- **veiller à ce que les hommes et les femmes reçoivent une rémunération égale pour un travail de valeur égale, y compris en ce qui concerne le régime de salaire minimum;**
- **mettre en place un système efficace de supervision et de sanctions pour garantir l'application du salaire minimum national à tous les niveaux;**
- **consulter les partenaires sociaux sur la question de l'application de la protection des salaires des travailleurs domestiques;**
- **consulter les partenaires sociaux sur les dispositions de l'article 35 de la loi sur le travail qui autorisent le ministre du Travail à reporter le paiement de 50 pour cent maximum du salaire d'un travailleur à la fin de son contrat, afin de garantir que les travailleurs jouissent de la liberté de disposer de leur salaire et du paiement régulier de ce salaire à des intervalles réguliers, conformément à l'article 6 et à l'article 12, paragraphe 1, de la convention nº 95; et**
- **consulter les partenaires sociaux au sujet de la modification des articles 6 (1) et 7 (1) de la loi sur le travail afin de se conformer à la convention nº 95.**

La commission prie le gouvernement de se prévaloir, sans délai, de l'assistance technique du Bureau pour assurer le respect des conventions en droit et dans la pratique.

La commission prie le gouvernement de soumettre, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport à la commission d'experts contenant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Nouvelle-Zélande (ratification: 2003)

Convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – La Nouvelle-Zélande ne s'est pas présentée devant la commission depuis de nombreuses années, mais nous nous réjouissons de pouvoir le faire à présent. Nous soutenons pleinement le rôle de la commission d'experts et de la présente commission en ce qui concerne l'administration du système de contrôle. Nous notons que le but de notre présence aujourd'hui est de fournir à la commission des informations supplémentaires sur le système des conventions de rémunération équitable, son objectif et ses buts. Nous espérons pouvoir fournir à la commission les informations dont elle a besoin et, le moment venu, prendre connaissance de ses conclusions.

J'aimerais tout d'abord dépeindre le contexte plus large des conventions de rémunération équitable (FPA) et expliquer comment le système de FPA s'articule avec la convention nº 98.

Premièrement, le système de FPA est le résultat d'un processus de longue haleine, réfléchi et inclusif. Il est également susceptible d'être modifié et perfectionné à mesure que le processus législatif se poursuivra au cours de cette année.

Les principaux éléments constitutifs du système de FPA sont fondés sur les recommandations d'un groupe de travail tripartite, qui a examiné de manière approfondie l'état du marché du travail et des systèmes d'emploi de la Nouvelle-Zélande en termes de résultats des négociations collectives. Ces systèmes se sont généralement montrés performants en matière de création d'emplois, de taux d'activité et de la qualité de l'emploi, à certains égards. Toutefois, il existe des faiblesses masquées et bien ancrées, telles que la répartition des gains, qui est inégale.

Dans les années quatre-vingt-dix, la Nouvelle-Zélande est passée d'un système de négociation centralisé à un système entièrement décentralisé, fondé sur la négociation à l'échelle des individus et des entreprises. Le taux de couverture des négociations collectives, qui était d'environ 70 pour cent, a chuté de façon spectaculaire pour atteindre environ 17 pour cent depuis lors. Les négociations multi-employeurs, qui couvraient autrefois plus de 90 pour cent de la main-d'œuvre du secteur privé, sont tombées à 16 pour cent en deux ans.

Depuis lors, et malgré les réformes ultérieures, les preuves d'un «nivellement par le bas» dans certains secteurs se multiplient. La chute spectaculaire des taux de syndicalisation et l'absence de négociations sectorielles permettent aux entreprises de pratiquer des prix inférieurs à ceux de leurs concurrents en offrant de bas salaires ou en transférant les risques sur les salariés sans leur offrir de compensation correspondante. En raison de l'absence de négociations collectives multi-employeurs ou nationales, les salaires sont soumis à pression et les employeurs sont moins enclins à innover ou à accroître la productivité. En effet, ils peuvent tout simplement augmenter leurs profits en réduisant les salaires, plutôt qu'en adoptant d'autres stratégies.

C'est ainsi que nous avons assisté à une augmentation des emplois mal rémunérés et des mauvaises conditions de travail. Ces emplois n'ont pas offert aux travailleurs un emploi durable à plein temps ou des possibilités d'avancement. Les conséquences sont évidentes: la stagnation de la productivité et de la croissance des salaires en Nouvelle-Zélande, et l'écart entre les deux.

La volonté de flexibilisation du marché du travail a également entraîné une précarisation accrue des emplois et le développement des pratiques de location de main-d'œuvre, s'accompagnant d'une réduction des protections et des droits des travailleurs.

Ces résultats affectent par ailleurs de manière disproportionnée certains groupes de population tels que les Māori, les peuples du Pacifique, les jeunes et les personnes handicapées, qui sont surreprésentés dans des emplois où les bas salaires, les mauvaises pratiques sanitaires et de sécurité, la précarisation de l'emploi et le manque de qualifications posent des problèmes importants.

Paradoxalement, les employeurs néo-zélandais font actuellement face à une pénurie de personnel qualifié et sont sous pression pour embaucher des travailleurs et conserver leur personnel. Sur un marché du travail aussi tendu, les travailleurs devraient être bien placés pour négocier de meilleures conditions d'emploi. Pourtant, nous constatons un manque persistant de pouvoir de négociation des travailleurs dans certains secteurs.

Bien que tous ces facteurs et toutes ces faiblesses aient des causes extérieures au marché du travail, le gouvernement estime que la réglementation des relations professionnelles est un facteur clé. Les conditions d'emploi en Nouvelle-Zélande sont principalement négociées au niveau individuel, alors qu'il existe un déséquilibre de pouvoir inhérent entre employeurs et travailleurs. Les négociations collectives se déroulent principalement au niveau de l'entreprise. De ce fait, moins de 20 pour cent des travailleurs sont couverts par des conventions collectives, le taux de syndicalisation étant d'environ 17 pour cent.

Notre système ne favorise pas les négociations multi-employeurs, professionnelles ou intersectorielles efficaces à des niveaux qui permettraient de réduire de manière significative les effets négatifs de la crise, à savoir:

- bas salaires et faible augmentation des salaires;
- dissociation des salaires et de la croissance de la productivité;
- méthodes de travail peu efficaces;
- vulnérabilité;
- recours excessif aux conditions légales minimales en tant que norme, plutôt qu'aux conditions minimales négociées.

Telle a été notre expérience au cours des trente dernières années.

Pour résoudre ces problèmes, un groupe de travail tripartite a recommandé une stratégie visant à mettre en place un système de négociation sectorielle en Nouvelle-Zélande. Il a observé qu'il n'était pas possible de simplement «reprendre et transférer» les modèles de négociation sectorielle utilisés dans d'autres pays, en raison des circonstances et de l'histoire particulières de notre marché du travail. Le système de FPA est inspiré des recommandations du groupe de travail, et l'actuel projet de loi sur les conventions de rémunération équitable tient compte de notre situation particulière et des facteurs qui y ont conduit.

L'un des principaux objectifs du système de FPA est de susciter des changements durables et en profondeur au profit des travailleurs, en particulier ceux qui occupent des emplois faiblement rémunérés ou dans des secteurs où la négociation collective n'existe pas actuellement, ou, si elle existe, n'est pas efficace.

Les FPA ont pour but de créer un changement radical après plus de trente ans de négociations individuelles et au niveau de l'entreprise. Elles permettront de fixer de nouvelles

conditions minimales au niveau sectoriel ou professionnel par le biais d'un processus de négociation collective, qui pourra ensuite être amélioré par d'autres négociations collectives ou individuelles.

Les conditions de concurrence équitables offertes par les FPA devraient permettre aux entreprises d'améliorer les conditions de travail sans craindre que la concurrence ne casse les coûts de la main-d'œuvre et de les inciter à accroître leur rentabilité ou leur part de marché en investissant davantage dans la formation, la constitution de capital et l'innovation.

Nous pensons que les FPA devraient également améliorer les résultats pour les travailleurs vulnérables, en particulier les Māori, les peuples du Pacifique, les jeunes et les personnes handicapées, dont les conditions sur le marché du travail sont extrêmement difficiles.

Il est important de souligner que le système de FPA ne remplacera pas notre système actuel de négociation collective en vertu de la loi sur les relations professionnelles (ERA); il le complétera. Les caractéristiques spécifiques du système de FPA ne s'appliqueront qu'aux négociations menées dans le cadre de ce système et non de manière générale.

J'en viens maintenant aux points soulevés par la commission d'experts et d'autres parties concernées sur les FPA.

Certaines questions ont porté sur la manière dont les négociations d'une FPA peuvent être engagées. Elles peuvent l'être de deux manières.

Premièrement, par la voie de la représentation, dans le cadre de laquelle le soutien d'au moins 1 000 travailleurs ou employeurs, ou 10 pour cent des travailleurs ou employeurs couverts, est nécessaire. Ce seuil est peut-être plus bas que dans les systèmes d'autres pays, mais cela reflète nos niveaux relativement faibles de syndicalisation et de collectivisation. Si l'on fixait des seuils de représentation plus élevés, cette voie ne pourrait pas être empruntée dans les faits.

La deuxième possibilité consiste à évaluer la situation à l'aune du principe de l'intérêt public, en se fondant sur des critères légaux examinés par un régulateur indépendant. Ces critères peuvent inclure le fait que les travailleurs concernés reçoivent une rémunération faible ou inappropriée, ou qu'ils ont peu de pouvoir de négociation dans leur emploi. Le régulateur sera en mesure d'entendre les preuves et les soumissions des parties intéressées. L'administration des cadres législatifs de la négociation collective par une autorité compétente est une caractéristique commune et nécessaire des systèmes de négociation en général.

Compte tenu de l'objectif des FPA, le gouvernement estime qu'il est approprié que ce soient les travailleurs, par le biais des syndicats, qui, la première fois, engagent des négociations dans le cadre d'une FPA et proposent une couverture. Par la suite, la négociation de FPA dans la même profession ou le même secteur d'activité pourra toutefois être déclenchée par les employeurs ou les travailleurs.

En termes de couverture, les FPA s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs de la profession ou du secteur en question. L'extension des résultats négociés aux employeurs et aux travailleurs qui n'ont pas participé directement à la négociation initiale n'est pas non plus une caractéristique propre aux FPA; elle est également reconnue à l'article 5 de la recommandation (nº 91) sur les conventions collectives, 1951. La commission d'experts a estimé que l'extension des conventions collectives n'est pas en soi incompatible avec la convention.

Nous savons que si les conditions minimales résultant des FPA ne s'appliquaient pas à tous les travailleurs et employeurs visés, elles n'atteindraient pas leur objectif d'amélioration des conditions du marché du travail en empêchant la sous-enchère et la concurrence fondées sur la réduction du coût de la main-d'œuvre.

Nous insistons à nouveau sur le fait qu'il s'agit ici de créer et de fixer des conditions minimales dans un secteur ou une industrie.

À terme, l'objectif des FPA est de fixer ces conditions minimales de travail dans les professions ou les industries où elles ne peuvent pas être négociées efficacement à l'heure actuelle. Un processus de négociation collective permet d'identifier, de négocier et, si possible, d'accepter les questions clés, mais il arrive que cela ne soit pas possible. C'est dans ce contexte que la fixation des termes de la FPA doit être considérée.

La fixation des conditions n'est pas le premier recours lorsque les parties rencontrent des difficultés lors des négociations. En cas de litige, les parties ont accès à une médiation indépendante. Si la médiation ne permet pas de résoudre le problème, l'une des parties peut s'adresser à un tribunal indépendant – l'Employment Relations Authority (Autorité chargée des relations professionnelles) – pour obtenir une recommandation non contraignante. Si les parties décident de ne pas accepter la recommandation, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander à cette autorité de prendre une décision contraignante fixant les termes de la FPA.

Lorsqu'elle fixera ces termes, l'autorité devra d'abord examiner quelles tentatives ont été faites pour résoudre le litige. Elle peut prescrire une médiation supplémentaire ou une autre procédure pour tenter de résoudre le litige. Ce n'est que si toutes les autres solutions raisonnables ont été épuisées, ou après écoulement d'un délai raisonnable, que l'autorité pourra alors fixer les termes de la FPA.

L'objectif de cette méthode est d'inciter les parties à résoudre leurs problèmes pour parvenir à un accord si tant est que cela soit possible, ce qui témoigne de l'importance des résultats sociaux plus larges recherchés par les FPA, et du fait qu'en fin de compte il peut ne pas être possible de relever le seuil des conditions minimales dans des professions ou des secteurs entiers sans un mécanisme permettant de fixer les conditions lorsque les négociations sont dans l'impasse.

Le gouvernement note que les organes de contrôle ont estimé que la fixation des termes d'une convention était permise dans certaines circonstances, notamment «lorsque, après des négociations prolongées et infructueuses, il devient évident que l'impasse ne pourra être surmontée sans une intervention des autorités». Étant donné que le système de FPA introduit une nouvelle forme de négociation collective en Nouvelle-Zélande, le gouvernement prend également note des commentaires de la commission d'experts sur l'arbitrage en cas de première convention collective dans son Étude d'ensemble de 2012.

Un fait nouveau est à signaler depuis notre dernier rapport à la commission d'experts en 2021, à savoir l'introduction d'un élément de sauvegarde dans la législation.

Au début de l'année, le gouvernement a proposé de modifier la procédure à suivre dans les cas où le seuil permettant d'engager des négociations dans le cadre d'une FPA est atteint, mais que seule l'une des parties est en mesure de négocier collectivement. Dans ce cas, les partenaires tripartites auront d'abord la possibilité d'entamer des négociations au nom des travailleurs ou des employeurs, selon la nature du problème. Si toutefois cela n'était pas possible, la négociation n'aura pas lieu. C'est l'autorité indépendante chargée des relations professionnelles qui fixera les conditions minimales pertinentes.

Cette mesure illustre l'opinion du gouvernement selon laquelle si les conditions légales de fixation des normes minimales sectorielles sont remplies, l'impossibilité de mener des négociations collectives ne devrait pas y faire obstacle.

Pour conclure, je voudrais réaffirmer ce qui suit: l'objectif du système de FPA est d'améliorer les conditions des travailleurs, là où le système actuel de négociation collective n'est pas parvenu à le faire. Il s'agit de remédier à trente années de négociations décentralisées et fragmentées, et donc de résultats médiocres sur le marché du travail pour certains groupes de travailleurs. Ces propositions ont été conçues pour remédier à ces lacunes, grâce à un long processus de consultation tripartite. En définitive, ce système consiste à fixer des conditions minimales de travail dans certains secteurs ou industries par la négociation collective, dans la mesure du possible.

Les FPA sont destinées à compléter, et non à remplacer, le système actuel de négociation collective en Nouvelle-Zélande – qui est conservé et continuera à fonctionner. Les FPA visent plutôt à résoudre un problème particulier. Au-delà, le cadre actuel de négociation collective existera sans changement. La législation relative aux FPA est actuellement examinée par une commission parlementaire spéciale et est susceptible d'être modifiée avant son adoption.

Nous nous réjouissons d'entendre les points de vue émis lors de cette discussion. Nous prendrons soigneusement en compte les commentaires de la commission dans son rapport final.

Membres travailleurs – C'est la toute première fois que la commission débat de l'application de la convention en ce qui concerne la Nouvelle-Zélande. La Nouvelle-Zélande a ratifié la convention en 2003.

Avant l'entrée en vigueur de la loi sur les contrats de travail (Employment Contracts Act, ECA) en 1991, la Nouvelle-Zélande s'appuyait principalement sur la négociation collective et les décisions arbitrales («awards») pour fixer des normes minimales. Du jour au lendemain, le système centralisé de relations professionnelles du pays a été remplacé par un système fondé sur des contrats de travail individuels. Au cours des quatre années qui ont suivi l'adoption de l'ECA, la couverture de la négociation collective a été divisée par deux, passant d'environ 60 pour cent à 30 pour cent. Le taux de syndicalisation a également diminué, passant de 46 pour cent à 21 pour cent au cours de cette période.

Aujourd'hui, le taux de couverture de la négociation collective est de 15 pour cent et le taux de syndicalisation de 18 pour cent. La Nouvelle-Zélande est ainsi l'un des trois uniques pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) où le taux de syndicalisation est supérieur au taux de couverture conventionnelle.

De 1989 à 2021, la productivité du travail dans l'ensemble de l'économie néo-zélandaise a augmenté de 76 pour cent par rapport aux salaires. L'ECA, axée sur les entreprises, a considérablement limité le pouvoir de négociation des travailleurs et, ce faisant, a dissocié la croissance de la productivité de la croissance des salaires. Ce n'est donc pas un hasard si, au cours de cette période, la Nouvelle-Zélande a connu l'une des plus fortes augmentations des inégalités de revenus au sein de l'OCDE. C'est dans ce contexte que nous saluons les initiatives législatives du gouvernement visant à encourager et à promouvoir la négociation collective, conformément à l'article 4 de la convention.

Nous prenons note avec satisfaction des mesures proposées dans le cadre du projet de loi sur les travailleurs de l'industrie cinématographique, qui permettront à tous les travailleurs du cinéma et de la télévision, quel que soit leur statut d'emploi, de jouir pleinement des droits que leur confère la convention.

En ce qui concerne les modifications apportées à l'ERA en 2018, nous saluons la révision des articles 31 et 33, qui renforcent l'obligation de négocier de bonne foi, et ces modifications obligent les partenaires à la négociation à conclure une convention collective, à moins d'une véritable raison fondée sur des motifs raisonnables.

Nous notons également, entre autres, que ces modifications visent tout particulièrement à écarter les situations où l'une des parties est simplement opposée par principe et par idéologie à la négociation, ou si elle ne s'engage que dans un semblant de négociation.

Ces dispositions ne font pas du règlement du litige une obligation, car les négociations de bonne foi ne débouchent pas nécessairement sur une convention collective. Toutefois, il est évident que si les parties négocient de bonne foi, elles devraient être en mesure de fournir de véritables raisons quant à leur impossibilité de conclure un accord. Comme la commission d'experts l'a précédemment noté, l'obligation de négocier de bonne foi n'implique pas l'obligation de parvenir à un accord, mais elle prévoit diverses obligations pour les parties, notamment celle de s'efforcer de parvenir à un accord et d'éviter les atermoiements injustifiés dans la négociation. Par conséquent, nous pensons que le nouveau critère de la raison réelle transpose suffisamment dans la législation l'obligation de bonne foi prévue par la convention.

En ce qui concerne l'article 50J de l'ERA, nous comprenons que cette disposition permet aux tribunaux de fixer les termes d'une convention collective lorsque les parties à la négociation n'ont pas été en mesure de conclure un accord.

Le gouvernement indique que la présente section prévoit un recours de dernier ressort en cas de manquement grave à l'obligation de bonne foi. Dans de tels cas, l'Autorité chargée des relations professionnelles peut prendre une décision fixant les dispositions de la convention collective pour autant que cinq des conditions prescrites soient remplies, notamment si le manquement était suffisamment grave et persistant pour compromettre de manière significative la négociation.

Cette disposition n'a été invoquée qu'une seule fois en quinze ans. En l'espèce, le syndicat a engagé des négociations en octobre 2013 et l'autorité a fixé l'accord en juin 2018. L'autorité et le tribunal ont estimé que l'employeur remplissait les critères de l'article 50J en matière de manquement grave et persistant. Le syndicat a essayé la négociation directe, la médiation, la facilitation et même le procès pour parvenir à un accord. L'employeur a fait de l'obstruction continue pendant cinq ans. Cette affaire démontre parfaitement pourquoi l'intervention du tribunal en dernier recours est nécessaire pour remédier aux pratiques abusives en matière de négociation collective. En effet, comme l'a précédemment estimé la commission d'experts, l'arbitrage obligatoire est autorisé par la convention lorsqu'après des négociations prolongées et infructueuses, il devient évident que le blocage ne sera pas levé sans une initiative des autorités.

Permettez-moi maintenant de vous parler des FPA. Le projet de loi sur les conventions de rémunération équitable a été présenté au Parlement le 29 mars 2022 et suit actuellement le processus parlementaire. Le système proposé dans le cadre du projet de loi réunira les employeurs et les syndicats d'un secteur pour négocier des conditions minimales pour tous les salariés de ce secteur ou de cette profession.

L'objectif visé est de promouvoir la négociation collective, en particulier pour les travailleurs faiblement rémunérés et vulnérables, dont la représentation syndicale est particulièrement faible. Le système de FPA a été conçu sur la base des recommandations du groupe de travail sur les FPA, un organe tripartite. Le groupe de travail était particulièrement préoccupé par le nivellement par le bas de l'économie en l'absence de normes minimales

adéquates. Après avoir examiné divers modèles, le groupe de travail tripartite a recommandé un système adapté au contexte social et économique particulier de la Nouvelle-Zélande.

Nous considérons que l'adoption éventuelle des FPA est une mesure positive bienvenue qui offre la possibilité de négocier à des niveaux supérieurs. Ce faisant, le gouvernement remplit son obligation de promouvoir volontairement la négociation collective libre et volontaire en vertu de la convention. Les FPA viendront compléter le système actuel de négociation au niveau de l'entreprise.

En ce qui concerne l'engagement de la négociation d'une FPA, chaque partie peut et doit le faire si ce n'est la première fois où seuls les syndicats ont cette faculté. Cette disposition est conforme à une pratique nationale de longue date. Les syndicats peuvent engager la procédure de FPA s'ils atteignent un seuil de représentation de 10 pour cent ou de 1 000 travailleurs couverts ou s'ils satisfont à un critère d'intérêt public déterminé par l'autorité, organisme indépendant.

Compte tenu du faible taux de syndicalisation dans les pays, ces seuils répondraient à tout critère de représentation suffisante. Prenant note des commentaires de la commission d'experts sur cette question, nous voulons croire que le gouvernement engagera un dialogue constructif avec les partenaires sociaux afin d'examiner toutes les questions en suspens relatives à la conduite de négociations de FPA.

De fait, le mécanisme de négociation d'une FPA est précisément mis en place pour faciliter les négociations de bonne foi en vue de la conclusion d'un accord. Les grèves ne sont pas autorisées dans le cadre du système de FPA et le projet de loi sur les FPA exige de l'autorité qu'elle fournisse des services complets d'aide à la négociation à l'appui de relations salariales équitables. Compte tenu de cela, il est évident que la détermination d'une FPA par les autorités n'est possible qu'en dernier recours et uniquement lorsqu'il est impossible de sortir d'une impasse sans que les autorités interviennent. En effet, sans la possibilité de convoquer une action collective, une intervention extérieure est peut-être la seule option pour sortir de l'impasse, à l'instar des situations où l'arbitrage obligatoire est appliqué pour résoudre les conflits dans les services essentiels où les grèves sont interdites.

Une fois qu'une FPA est adoptée, elle s'applique à l'ensemble du secteur ou du groupe professionnel visé. Compte tenu de l'objectif général du système de FPA, il est clair que l'absence de toute procédure d'extension des avantages pourrait donner lieu à deux catégories de salariés – ceux couverts par l'accord, et les autres –, ce qui se traduirait par une concurrence salariale déloyale.

La recommandation nº 91 énonce clairement plusieurs principes relatifs à l'extension des conventions collectives, pratique courante dans de nombreuses juridictions, y compris la mienne. Par conséquent, nous nous félicitons du fait que les FPA seront essentiellement déclarées *erga omnes* pour les employeurs et les employés syndiqués et non syndiqués qui relèvent du champ d'application des conventions. Nous voulons croire que le gouvernement tiendra compte des observations des employeurs et des travailleurs auxquels les conventions seront applicables.

En conclusion, si les FPA sont adoptées et mises en œuvre efficacement, elles permettront enfin de relever les normes pour des milliers de travailleurs dans des secteurs en proie à des bas salaires, à de mauvaises conditions de travail et à d'autres vulnérabilités. Les entreprises bénéficieront également d'une meilleure coordination sectorielle. Les FPA peuvent engendrer une tendance à la hausse des salaires et des conditions de travail, sans qu'aucun employeur

soit en mesure de couper l'herbe sous les pieds de la concurrence en réduisant le coût de la main-d'œuvre.

Membres employeurs – La Nouvelle-Zélande a ratifié la convention en 2002 et la commission d'experts n'a émis que deux observations sur l'application de la convention par le gouvernement de la Nouvelle-Zélande en droit et dans la pratique, en 2006 et plus récemment en 2021. En ce qui concerne les observations de la commission d'experts, les membres employeurs notent que la commission a formulé des commentaires sur quatre points. Nous ne ferons pas de commentaires sur le premier point concernant le champ d'application de la convention ni sur le dernier concernant le COVID. À notre avis, ces points ne sont pas pertinents pour débattre du fond du problème à l'examen.

Les membres employeurs considèrent que l'importance de ce cas est centrée sur la question de la négociation collective et des conventions de rémunération équitable. En guise de contexte, comme l'ont mentionné les autres orateurs, la Nouvelle-Zélande a présenté le projet de loi de 2022 sur les conventions de rémunération équitable, dans le but de remplacer la loi sur les relations professionnelles. Le nouveau projet de loi propose l'établissement de FPA, comme on les appelle, qui couvriront un secteur d'activité ou une profession entière. Plus important encore, le projet de loi instaure un système de négociation collective dans lequel les employeurs, à titre individuel, n'ont aucun contrôle sur la portée, la couverture ou les conditions d'emploi des travailleurs qui sont leurs propres salariés.

En ce qui concerne le premier point, relatif à l'article 4, à savoir la promotion de la négociation collective et le caractère volontaire de la négociation collective, les membres employeurs rappellent que cet article prévoit que des mesures appropriées aux conditions nationales doivent être prises pour encourager et promouvoir le plein développement et l'utilisation de mécanismes de négociation volontaire entre employeurs ou organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de réglementer les conditions d'emploi par voie de conventions collectives.

La commission a pris note des observations détaillées de Business New Zealand (BusinessNZ) et de l'Organisation internationale des employeurs indiquant que les articles 31, 33 et 50J de la loi obligent les parties à conclure une convention collective et que la mise en place des FPA supprimera effectivement le droit à la liberté d'association et à la négociation collective pour les employeurs qui seront obligatoirement liés par des contrats de travail des salariés, négociés par des organisations dont ils ne sont pas membres. En particulier, les articles 31 et 33 prévoient qu'un syndicat et un employeur négociant une convention collective sont tenus de conclure une convention collective, à moins qu'il existe une véritable raison fondée sur des motifs raisonnables de ne pas le faire. En outre, l'article 50J permet aux tribunaux de fixer obligatoirement les termes d'une convention collective lorsque les parties à la négociation ne parviennent pas à s'entendre.

Les membres employeurs estiment qu'il est clair que ces deux dispositions imposent aux parties l'obligation de conclure et constituent donc un arbitrage obligatoire imposé aux parties, contraire au principe de liberté et de volontariat énoncé à l'article 4 de la convention. Nous notons que le gouvernement a fait valoir que la modification des articles 31 et 33 visait à garantir que les parties tentent véritablement de parvenir à un accord, mais ne seront pas obligées de conclure un accord si la raison de ne pas le faire est fondée sur des motifs raisonnables. Le gouvernement a également noté que l'article 50J ne s'applique pas, sauf lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur une question particulière ou de manière plus générale. Le gouvernement a indiqué que l'article 50J prévoit un recours de dernier ressort pour manquement grave et persistant au devoir de bonne foi.

Les membres employeurs estiment que l'obligation de conclure une convention collective limite clairement le caractère volontaire et le supprime entièrement en cas d'impossibilité de démontrer que le critère de la raison réelle peut être satisfait. En outre, ces dispositions n'offrent pas à l'employeur la souplesse nécessaire pour négocier collectivement. Une fois la négociation engagée, le processus imposé par les obligations de bonne foi doit être suivi jusqu'à sa conclusion logique, quel que soit le nombre de salariés concernés par le résultat.

La garantie du caractère volontaire de la négociation collective est indissociable du principe de négociation de bonne foi si l'on veut que le mécanisme à promouvoir en vertu de l'article 4 de la convention ait un sens.

À cet égard, les membres employeurs demandent au gouvernement de revoir et de modifier sans tarder ces dispositions en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, en vue de garantir que ces dispositions respectent pleinement le droit de négocier collectivement de manière libre et volontaire, tel qu'il est consacré et garanti par l'article 4 de la convention.

En ce qui concerne le second point, relatif aux FPA, la commission a noté que la mise en place de FPA couvre tous les salariés d'une industrie ou d'une profession et permet uniquement à un syndicat d'engager un processus de négociation en la matière. En substance, les employeurs n'ont pas la possibilité de se retirer de ces accords et tout litige sera soumis à un arbitrage obligatoire sans possibilité de recours contre les conditions fixées.

Le groupe des employeurs note que le gouvernement a fait valoir que l'objectif des FPA est de créer un nouveau mécanisme de négociation permettant de fixer des conditions minimales contraignantes au niveau du secteur ou de la profession. Le gouvernement a fait valoir que ces accords contribueront à renforcer les normes minimales nationales et à fournir un nouveau plancher pour les conventions collectives au niveau de l'entreprise lorsqu'une convention de rémunération équitable a été conclue, améliorant ainsi les conditions des salariés qui ont un faible pouvoir de négociation.

Le groupe des employeurs note que l'arbitrage obligatoire dans les cas où les parties ne sont pas parvenues à un accord est généralement contraire aux principes de la négociation collective. L'arbitrage obligatoire n'est acceptable que dans certaines circonstances particulières, à savoir: les services essentiels au sens strict du terme; en cas de conflit dans la fonction publique; et/ou après des négociations prolongées et infructueuses; ou encore en cas de crise aiguë.

Les membres employeurs estiment que le projet de loi sur les conventions de rémunération équitable est très préoccupant, dans la mesure où il permet au gouvernement de superviser tout un processus de négociation collective. En effet, ce projet de loi imposera arbitrairement les résultats de la négociation collective à des centaines, voire des milliers d'employeurs et à leurs salariés, qu'ils demandent ou non une telle couverture ou qu'ils soient représentés par un syndicat ou une organisation patronale. En particulier, la nécessité d'un arbitrage obligatoire lorsqu'aucun accord ne peut être conclu par les parties est bien trop générale et porte atteinte au principe de négociation collective libre et volontaire garanti par la convention.

Par conséquent, les membres employeurs exhortent le gouvernement à soumettre le projet de loi sur les conventions de rémunération équitable à la commission d'experts afin qu'elle puisse l'examiner. Les employeurs exhortent également le gouvernement à revoir et à modifier sans tarder le projet de loi sur les conventions de rémunération équitable, en

consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, afin de s'assurer qu'il est en fait pleinement conforme aux dispositions de la convention.

Je conclurai en notant que les violations de la convention – à notre avis – sont graves et importantes et, de fait, dans ses propres documents le gouvernement a ouvertement reconnu qu'il a l'intention de contrevenir à cette convention fondamentale de l'OIT en adoptant cette législation et a différé ses réponses à l'OIT à ce sujet. En outre, le processus de FPA proposé bafoue les droits des travailleurs et des employeurs à la liberté d'association et remet en cause le principe de négociation libre et volontaire consacré par la convention.

Membre travailleur, Nouvelle-Zélande – Je tiens tout d'abord à souligner que les FPA ne remplaceront pas les négociations collectives ordinaires ou les négociations individuelles en Nouvelle-Zélande et n'interfèrent pas avec celles-ci. Elles ne sont pas remplacées, comme l'a suggéré l'oratrice précédente. Elles sont tout à fait distinctes et tous les travailleurs légalement employés en Nouvelle-Zélande devront continuer à négocier leur contrat de travail, comme ils l'ont toujours fait, qu'une FPA existe ou non. Personne ne peut être employé dans le cadre d'une FPA, car les FPA ne sont pas des contrats de travail mais simplement un ensemble de normes minimales au-delà desquelles les contrats de travail ordinaires sont conclus. En clair, le système existant et inchangé de négociation des contrats de travail, en vertu de la loi sur les relations professionnelles, constitue la forme volontaire de négociation prévue par l'article 4 de la convention.

L'élaboration des FPA a été confiée à un groupe de travail tripartite présidé par l'ancien Premier ministre et Président de la CIT, M. Jim Bolger. J'étais membre du groupe de travail et nous avons rapidement identifié les problèmes inhérents à notre système actuel, qui se caractérise par une absence totale de normes professionnelles, un taux de syndicalisation inférieur à 20 pour cent et aucun mécanisme d'extension. Nous avons pu constater que la logique de notre système entraîne un inévitable nivellement par le bas des salaires et des conditions de travail, car dans une économie ouverte et concurrentielle, les entreprises se font d'abord concurrence sur les prix plutôt que sur l'innovation et la qualité. Il est devenu évident que les employeurs qui négocient des conventions collectives décentes ne peuvent pas se livrer à une concurrence loyale dans un environnement où il n'y a pas de normes professionnelles ni de règles du jeu équitables; ainsi, nous pouvions constater que les syndicats et les conventions collectives sont devenus eux-mêmes des cibles d'attaque et/ou sont farouchement évités par les employeurs qui cherchent à concurrencer d'autres entreprises non syndiquées à bas salaires. En bref, sans normes sectorielles telles que les FPA, les travailleurs, les négociations collectives et les bons employeurs sont tous vulnérables et en danger.

Notre groupe de travail tripartite a repris les recommandations de l'OCDE dans la publication de 2018 intitulée «La contribution de la négociation collective au bon fonctionnement du marché du travail». L'OCDE a recommandé un modèle qui combine la négociation au niveau de l'entreprise en plus des normes sectorielles, car ce modèle permet d'obtenir de bonnes performances en matière d'emploi, de meilleurs résultats en matière de productivité et des salaires plus élevés par rapport à des systèmes décentralisés comme ceux actuellement en vigueur en Nouvelle-Zélande. Le groupe de travail a donc conçu les FPA en conséquence, en tenant compte des caractéristiques propres à la Nouvelle-Zélande et a proposé un système qui «compléterait, et non remplacerait, le système standard existant en matière de relations professionnelles».

Alors que les dirigeants de BusinessNZ, dans un moment d'inattention, ont publiquement reconnu que les FPA conduiraient à des salaires plus élevés, leur discours a largement consisté

à donner une mauvaise interprétation de la nature des FPA et à les confondre avec notre système de négociation collective existant; nous venons encore de l'entendre de la part des employeurs. Ces derniers continuent d'insister sur le fait que les FPA conduiront à davantage de grèves, même si les grèves ne sont pas autorisées dans le cadre de ces conventions. BusinessNZ a déclaré que les FPA sont trop compliquées et insiste sur le fait que les parties seront incapables de former efficacement des groupes de négociation. Pourtant, de nombreux exemples en Nouvelle-Zélande prouvent le contraire. Par exemple, lorsque le tribunal du travail a récemment invité les employeurs et les syndicats du secteur des soins et de l'assistance à négocier une norme sectorielle pour la fixation de taux de salaires égalitaires, nous nous sommes organisés rapidement, efficacement et concrètement en groupes de négociation représentant plus de 65 000 travailleurs, et pas seulement des membres syndicaux, mais 65 000 travailleurs et plus de 1 000 employeurs privés et d'ONG, allant de sociétés multinationales à de petites organisations familiales à but non lucratif, et nous avons préparé les négociations et la ratification exactement de la même manière que ce qui est envisagé dans le système de FPA et nous avons abouti à un accord important, qui a fixé un nouveau plancher pour les travailleuses vulnérables en termes de salaire, de formation et de dialogue renforcé entre les partenaires sociaux. Remarquez que BusinessNZ n'était pas de la partie.

La position de BusinessNZ n'est pas seulement confuse; elle est également incohérente. L'organisation a déjà accepté deux mécanismes juridiques en Nouvelle-Zélande auxquels les FPA proposées ressemblent de très près, à savoir dans l'industrie cinématographique et la loi sur l'égalité des salaires, qui a été modifiée. Ces deux mécanismes reposent sur un processus qui ressemble beaucoup à celui des FPA. Ils établissent des normes minimales par le biais de négociations entre employeurs et syndicats, sous couvert de l'obligation de fixer les conditions de travail et en l'absence du droit de grève. BusinessNZ a également mal interprété le processus dans lequel nous sommes engagés et, ici, dans cette salle, au sein de la commission, a déclaré publiquement il y a quelques semaines, dans notre plus grand quotidien, que la Nouvelle-Zélande figurait sur la liste des «pires cas de violation» de l'OIT, et ce avant même que la liste restreinte ne soit publiée, avertissant la population néo-zélandaise que l'OIT pourrait aller jusqu'à poursuivre la Nouvelle-Zélande.

Ces objections des employeurs aux FPA sont dénuées de sens. Il n'y a rien de mal ou d'inhabituel à ce que des normes professionnelles minimales soient fixées et s'appliquent à tous. C'est ainsi que les normes ont toujours fonctionné. Suggérer que les normes minimales devraient être volontaires, et que les employeurs devraient pouvoir s'y soustraire, va à l'encontre du concept même de normes, ce qui est absurde. Rien dans la convention n'empêche les États Membres de l'OIT d'adopter des lois permettant de fixer des normes minimales obligatoires dans tous les secteurs, pour autant que les dispositions relatives à la négociation collective volontaire soient maintenues, comme c'est le cas en Nouvelle-Zélande. Il n'y a pas non plus de problème à ce que l'Autorité chargée de l'emploi fixe les termes de ces normes en cas d'impasse dans les négociations, lorsque toutes les autres options ont été épuisées. Les États Membres ont des normes sectorielles et il est temps que la Nouvelle-Zélande fasse de même.

Membre employeur, Nouvelle-Zélande – Comme l'a dit la porte-parole des employeurs, il s'agit d'un cas grave, d'autant plus que la Nouvelle-Zélande est un Membre fondateur de l'OIT et qu'elle s'emploie depuis longtemps à faire respecter les normes de cette organisation.

En 2017, le gouvernement a fait part de son intention de mettre en place des FPA et en mars 2022, il a présenté le projet de loi sur les conventions de rémunération équitable pour concrétiser son intention. Un groupe de travail tripartite a élaboré le cadre qui a permis de

déboucher sur le projet de loi, mais il convient de préciser ici que les membres employeurs de ce groupe étaient en désaccord avec les vues de la majorité et ne sont pas d'accord avec le résultat global de ce rapport.

Le projet de loi nie clairement la liberté d'association et le droit de négocier librement et volontairement aux employeurs et aux travailleurs; de fait, seuls les syndicats peuvent engager les négociations d'une FPA. Les employeurs n'ont pas leur mot à dire pour le premier accord, après avoir satisfait aux critères permettant que soit lancé le processus, à savoir le critère de représentativité ou le critère d'intérêt public.

Les critères de représentativité de 1 000 membres syndiqués ou de 10 pour cent de la main-d'œuvre concernée sont si bas qu'ils en sont grotesques. Si toutefois ces critères n'étaient pas remplis, le syndicat peut demander la négociation d'une FPA en invoquant l'intérêt public. Après évaluation, le ministère de l'Innovation commerciale et de l'Emploi décidera si le critère de l'intérêt public est rempli, mais, chose étonnante, il n'est pas tenu de consulter la population. À titre d'exemple, la Nouvelle-Zélande compte plusieurs centaines de milliers d'employés de bureau. Un seul syndicat dans ce pays compte plus de 1 000 employés de bureau, et il aura le droit unilatéral d'établir les conditions de travail de centaines de milliers d'employés de bureau qui ne sont pas membres du syndicat et qui n'auront pas voix au chapitre. Ils ne peuvent pas se retirer et ils ne peuvent pas dire qu'ils ne veulent pas être associés. Ainsi, les 29 autres syndicats qui couvrent les employés de bureau pourraient être privés de la possibilité de représenter leurs propres membres.

Les syndicats qui engagent le processus décident si la FPA sera un document sectoriel ou professionnel, et quelle sera sa portée.

En l'absence d'une partie patronale convenablement représentée, les syndicats pourront porter leur demande de FPA directement devant l'autorité judiciaire qui fixera les termes de la convention. Dans ce cas, les employeurs ne seront pas du tout représentés. De plus, il n'existe aucun droit de recours contre une telle décision.

Le projet de loi prévoit également qu'un deuxième échec, ou l'absence de vote de ratification, renverra l'accord devant l'autorité judiciaire, à nouveau pour décision. Le vote d'un employeur contre une FPA perd ainsi tout son sens.

Contrevenant encore davantage au principe de la négociation libre et volontaire, le gouvernement contrôlera le processus, le rendant encore moins libre et volontaire. Par exemple, le ministère de l'Innovation commerciale et de l'Emploi approuvera l'engagement de négociations en vue d'une FPA, aidera à gérer le processus, vérifiera tout accord et transposera les accords dans la législation.

Depuis le 31 juillet 2019, le gouvernement n'a répondu à aucune des demandes répétées de l'OIT pour une explication de ses actions et propositions concernant FPA. En effet, une réponse selon laquelle le gouvernement attendrait que BusinessNZ dépose une plainte avant de répondre à l'une des préoccupations soulevées au cours des deux années précédentes laisse supposer une stratégie délibérée d'évitement.

Le gouvernement a ouvertement reconnu qu'il a l'intention de contrevenir aux principes de la convention. Le gouvernement a même reconnu, dans un document du Cabinet accessible au public, qu'il enfreindra les principes liés à la liberté d'association, à la négociation volontaire et à l'arbitrage parce qu'il considère que cela est nécessaire pour atteindre ses objectifs.

Selon nous, le gouvernement fait en réalité un pied de nez au système de contrôle de l'OIT, car rester fidèle à ce système contrecarrerait ses objectifs, des objectifs qui bafouent les

droits à la liberté d'association et le droit à la négociation collective libre et volontaire des travailleurs et des employeurs de tout le pays. Ceci est très préoccupant.

Quand un pays n'est pas mis en cause lorsqu'il proclame son intention de contrevenir à une convention fondamentale, cela constitue un sérieux défi à l'intégrité du mécanisme de contrôle de l'OIT. La Nouvelle-Zélande n'est pas n'importe quel pays, c'est une économie démocratique développée et un Membre fondateur de l'OIT. Nous, au sein de cette commission, constituons l'organe qui défend le système et assure son intégrité. Nous ne devons pas laisser un défi aussi grave pour le système sans réponse. Si nous ne contestons pas quelque chose d'aussi délibéré, à quoi bon être ici?

Dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs de toute la Nouvelle-Zélande, et pour préserver l'intégrité du système de contrôle de l'OIT, nous demandons instamment à cette assemblée de condamner les actions du gouvernement de la Nouvelle-Zélande dans les termes les plus vigoureux possibles.

Membre travailleuse, Australie – L'Australie et la Nouvelle-Zélande sont voisines, nos liens sont profonds et nous partageons de longue date des traditions et des stratégies dans de nombreux domaines, notamment en ce qui concerne les droits des travailleurs et nos systèmes de normes et de protections minimales.

Le cadre des relations professionnelles en Australie repose sur trois niveaux. Le premier comprend des droits minimums fondamentaux dans la législation et un salaire minimum. Le second, plus de 100 «awards» (décisions arbitrales) sectoriels et professionnels qui instituent des normes minimales pour des secteurs et des professions spécifiques. Ces accords définissent un socle minimum pour des questions telles que les taux de rémunération, la durée de travail, le travail en équipe et les heures supplémentaires, ainsi que des éléments tels que les pauses, les dispositions en matière de congés et la composition des équipes.

À cela s'ajoute un troisième niveau, celui de la négociation collective au niveau de l'entreprise.

Par le passé, l'Australie et la Nouvelle-Zélande avaient en commun un système global de décisions arbitrales offrant un socle minimal essentiel à la grande majorité des travailleurs des deux pays. Nos chemins se sont séparés en 1990, lorsque la Nouvelle-Zélande a complètement aboli son système de décisions arbitrales.

Lorsque la Nouvelle-Zélande a démantelé son dispositif de protection sociale par secteur d'activité, les inégalités ont augmenté et les salaires ont baissé. En l'absence d'un ensemble de normes minimales sectorielles, les travailleurs néo-zélandais ont vu leur capacité à négocier des contrats d'emploi fortement affaiblie et, par conséquent, leur niveau de vie s'est considérablement dégradé.

Les salaires moyens en Nouvelle-Zélande sont aujourd'hui nettement inférieurs à ceux de l'Australie, ce qui s'explique en partie par l'absence d'un solide filet de sécurité. En comparaison, l'Australie dispose d'un filet de sécurité par secteur d'activité auquel les employeurs ne peuvent se soustraire, même s'ils le souhaitent. Les travailleurs australiens en dépendent.

Les FPA combleront une lacune dans le système néo-zélandais, et nous partageons entièrement l'avis du gouvernement de la Nouvelle-Zélande, selon lequel le système de FPA crée un filet de sécurité indispensable, à l'instar de notre système moderne de décisions arbitrales.

Les FPA et les décisions arbitrales («awards») ont beaucoup de points communs: ils offrent tous deux une protection intermédiaire importante entre la fixation d'un salaire minimum légal et la négociation au niveau de l'entreprise. Ils couvrent tous les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non, et prévoient tous deux un ensemble complet de conditions générales.

Il existe cependant une différence importante. Les FPA mettent davantage l'accent sur le fait que les parties doivent faire tout leur possible pour parvenir à un accord bien avant d'inviter un tiers indépendant à fixer les taux et les conditions, alors que le système des décisions arbitrales est construit autour d'un processus de fixation obligatoire.

Dans le cas de la Nouvelle-Zélande, les employeurs devront seulement négocier de bonne foi et des accords seront conclus. L'arbitrage n'intervient que pour garantir la protection des travailleurs vulnérables. Il est donc d'autant plus choquant que ce qui semble être une affaire manifestement politique et sans fondement ait été présenté à cette commission. Alors que cette commission a une telle liste de cas extrêmes de violation des normes, avec des conséquences souvent mortelles pour les travailleurs.

Les FPA rempliront une fonction comparable à celle des «awards» en Australie, et avec elles, le système de relations professionnelles de la Nouvelle-Zélande aura à nouveau beaucoup plus en commun avec celui de l'Australie. Notre évaluation des FPA est qu'elles vont en fait promouvoir et soutenir la négociation collective et le droit des travailleurs à s'organiser.

Les normes minimales ne devraient jamais être volontaires. Les FPA constituent un mécanisme efficace et sont essentielles pour protéger les travailleurs les plus vulnérables et les moins bien payés. Elles doivent être correctement évaluées dans le cadre du mécanisme de fixation des salaires et des conditions minimales et être conformes aux conventions fondamentales.

Membre travailleuse, Samoa – Je suis fière de prendre la parole pour soutenir le travail du gouvernement de la Nouvelle-Zélande sur les conventions de rémunération équitable. Les FPA seront des instruments importants pour mener des normes de travail décent et seront particulièrement bénéfiques pour nos travailleurs migrants dans ce pays.

Chaque année, 60 000 personnes originaires du Pacifique se rendent en Nouvelle-Zélande dans le cadre du programme des employeurs saisonniers reconnus (RSE) pour travailler dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture. Les personnes originaires du Pacifique apprécient ces opportunités et nous voulons également nous assurer que le travail de nos ressortissants en Nouvelle-Zélande est décent, sûr et équitable.

Nos ressortissants samoans et tous les autres travailleurs migrants du Pacifique en Nouvelle-Zélande sont vulnérables. En réalité, ils ne peuvent pas engager des négociations individuelles ou collectives efficaces et équitables en vertu de la loi sur les relations professionnelles de la Nouvelle-Zélande et, comme ce pays ne dispose pas d'un ensemble de normes sectorielles minimales, nos concitoyens ne reçoivent pas de salaires équitables et ne bénéficient pas de conditions d'emploi décentes dans le cadre du régime RSE. C'est pourquoi il est si important que le gouvernement de la Nouvelle-Zélande cherche de nouvelles façons de relever les normes dans des secteurs entiers.

Pendant la pandémie de COVID-19, alors que les employeurs recherchaient désespérément des travailleurs engagés sous le régime RSE et que la Nouvelle-Zélande accordait des exemptions limitées aux frontières pour les travailleurs saisonniers du Pacifique, le gouvernement a unilatéralement imposé des conditions aux employeurs pour qu'ils versent un salaire de subsistance de 22 dollars néo-zélandais de l'heure, soit 2 dollars de plus que le

salaire minimum de l'époque. Sans cette mesure provisoire, ces travailleurs auraient continué à percevoir le salaire minimum.

C'est là un exemple de gouvernement faisant usage de son pouvoir en tant que régulateur pour augmenter les salaires des travailleurs dans un secteur où les mécanismes de négociation de la loi sur les relations professionnelles sont inappropriés. Les FPA utiliseraient ce même pouvoir pour relever les normes de travail décent dans l'ensemble des secteurs d'activité, avec des mécanismes permettant aux travailleurs et aux employeurs de se faire réellement entendre dans ce processus.

De cette façon, les FPA bénéficieront à nos travailleurs migrants du Pacifique et à tous les travailleurs de Nouvelle-Zélande. Pour cette raison, je félicite le gouvernement de la Nouvelle-Zélande d'avoir engagé cette initiative qui est essentielle pour obtenir un travail décent pour les travailleurs engagés sous le régime RSE.

Membre gouvernementale, Australie – L'Australie respecte, en tant que pierre angulaire de la convention nº 98, le droit des pays à mettre en œuvre des mesures, appropriées aux conditions nationales, pour encourager et faciliter la négociation collective entre employeurs et travailleurs. Nous sommes donc heureux de constater que le projet de loi néo-zélandais sur les conventions de rémunération équitable, qui fait l'objet de nos discussions aujourd'hui, a été élaboré en réponse aux recommandations d'un groupe de travail tripartite constitué pour relever les défis du marché du travail propres à la Nouvelle-Zélande.

L'Australie soutient pleinement les objectifs du système de FPA proposé, système qui vise à offrir un meilleur niveau de vie aux travailleurs et à leurs familles et à fournir un environnement qui renforce la productivité, la croissance et la viabilité des entreprises.

Le gouvernement de l'Australie estime que les normes minimales sectorielles, complétées par la négociation collective, constituent un bon équilibre entre un filet de sécurité d'une part, et la stimulation de la croissance des salaires et de la productivité d'autre part. Cela ne peut que produire des résultats qui sont dans le meilleur intérêt des travailleurs et des employeurs.

Nous soutenons également les objectifs du système de FPA proposé qui visent à apporter des changements durables et profonds à l'échelle du système au profit des travailleurs, en particulier ceux qui occupent des emplois faiblement rémunérés, ou dans des secteurs où la représentation ou la négociation sont faibles ou inexistantes.

L'Australie note l'esprit de coopération dans lequel le gouvernement de la Nouvelle-Zélande s'est engagé avec la commission. Nous encourageons toutes les parties à continuer de s'engager de manière constructive dans un dialogue tripartite afin d'atteindre les objectifs importants du projet de loi sur les conventions de rémunération équitable.

Membre travailleur, Chili – La négociation collective a plusieurs fonctions importantes dans le monde du travail, car elle constitue une pratique du dialogue social au niveau de l'entreprise ou du secteur d'activité. C'est un moyen d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs et de leurs familles et, par conséquent, de favoriser la paix sociale. Ce processus de négociation doit être mené de bonne foi par les parties, afin qu'il ne soit pas détourné en un simple rituel ou une simple formalité que les entreprises et leurs organisations accomplissent afin de faire fi de leurs obligations envers les travailleurs et de respecter les normes relatives aux droits fondamentaux.

Compte tenu de cela, la négociation de bonne foi exige que, si les employeurs prétendent qu'il est impossible de parvenir à un accord, des raisons objectives permettent de vérifier s'ils

ont agi avec diligence ou s'ils essaient simplement de se soustraire à leurs obligations éthiques et légales.

Il doit donc exister une causalité fondée sur des raisons réelles et des critères raisonnables, qui étaye et justifie l'impossibilité de parvenir à une convention collective, c'est-à-dire une raison réelle qui empêche l'accord. Cela montre clairement qu'il ne s'agit pas d'une obligation d'accord ou d'une imposition arbitraire de conditions de négociation collective par l'État, mais d'une véritable obligation de prendre toutes les mesures possibles pour conclure une convention collective.

Comme pour toute obligation légale, en cas de manquement grave ou persistant à l'obligation de bonne foi, la législation du travail doit apporter une réponse pour donner effet au droit de négocier de bonne foi.

C'est la raison pour laquelle nous soutenons également la disposition supplémentaire de la loi sur les relations professionnelles qui prévoit la faculté de fixer les termes d'une convention collective dans des cas exceptionnels et uniquement lorsqu'il y a eu un manquement grave et persistant à l'obligation de bonne foi pendant la négociation. Sans cette dernière garantie, la négociation collective pourrait être empêchée par l'une des parties, même si elle n'a pas de raisons réelles de ne pas parvenir à un accord, c'est-à-dire que sans cette garantie dans la législation, si l'une des parties décide de faire échouer la possibilité d'un accord, elle peut le faire sans grandes conséquences.

C'est pourquoi nous partageons l'observation de la commission d'experts selon laquelle, en vertu de la convention, la garantie du caractère volontaire de la négociation collective est indissociable du principe de la négociation de bonne foi, puisque l'objectif général de la norme est de promouvoir la négociation collective de bonne foi en vue de parvenir à un accord sur les conditions d'emploi.

Pour toutes ces raisons, nous considérons que la législation néo-zélandaise est pleinement conforme à l'article 4 de la convention.

Membre travailleur, Italie – Je m'exprime au nom des travailleurs italiens, belges, néerlandais, français, allemands, irlandais, norvégiens, espagnols et britanniques, ainsi qu'au nom de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois.

En ce qui concerne le cas que la commission examine aujourd'hui, je voudrais souligner une fois de plus l'un des principes fondamentaux que les précédents orateurs viennent de mentionner et qui est inclus dans la convention nº 98, à savoir l'importance de systèmes nationaux de négociation collective forts et coordonnés.

Permettez-moi de citer le rapport de la commission d'experts, selon lequel «Un système non coordonné de négociation collective fonctionne dans le pays depuis les années quatre-vingt-dix, avec pour conséquence que le taux de la couverture conventionnelle était d'environ 17 pour cent au cours des vingt dernières années, contre environ 70 pour cent il y a trente ans. La plupart des négociations collectives sont limitées au niveau de l'entreprise et la plupart des négociations proprement dites se déroulent entre un employeur et un salarié». Un tel système est tout simplement incapable de garantir un travail décent et un dialogue social pour la grande majorité des travailleurs et ne peut qu'entraîner davantage d'injustice et de mauvais résultats sur le marché du travail.

Du point de vue de la perspective et de la tradition italiennes en matière de relations professionnelles, où près de 90 pour cent des travailleurs sont couverts et protégés par une norme professionnelle nationale obtenue par la négociation collective sectorielle, je ne peux

que réaffirmer qu'un système de négociation collective fort, coordonné et fonctionnel est un préalable indispensable pour – et je cite de nouveau la commission d'experts dans son rapport – «réduire les facteurs négatifs que sont les bas salaires et leur faible croissance, leur dissociation de la hausse de la productivité», de même que, comme l'ont dit les précédents orateurs, «la vulnérabilité aux mauvaises pratiques de travail».

Nous appuyons donc fermement l'adoption et la mise en œuvre rapide par les institutions néo-zélandaises de FPA, d'un contexte réglementaire de l'emploi qui prévoit un seuil minimal de conditions de travail, qui est propice à la négociation collective au niveau de l'entreprise et qui favorise un marché du travail équitable et fonctionnel au niveau national.

Membre gouvernemental, Belgique – La Belgique tient à saisir l'opportunité de l'examen du cas de la Nouvelle-Zélande pour réaffirmer son soutien à la commission d'experts. Le travail que cette dernière réalise constitue la pierre angulaire du système de contrôle de l'OIT. Son indépendance et son impartialité sont le fondement de son autorité.

S'agissant du contenu du cas, la Belgique prend note avec intérêt des explications avancées par le gouvernement.

Elle souhaite insister sur l'importance et le rôle de la négociation collective comme un élément essentiel pour prévenir les conflits et assurer la paix sociale.

La liberté de négociation n'est pas incompatible avec les mesures et moyens qui encouragent à y recourir et qui en assurent la promotion. L'article 4 de la convention insiste à cet égard sur la nécessité de tenir compte des conditions nationales dans le choix des moyens les plus appropriés.

De même, comme l'indique la commission d'experts, la garantie du caractère volontaire des négociations collectives est inséparable du principe de la négociation de bonne foi si l'on veut que le mécanisme dont la promotion est prévue par l'article 4 de la convention ait un sens.

Il convient toutefois de ne pas contraindre à conclure une convention collective.

Pour conclure, nous souhaitons insister et rappeler les vertus de la négociation collective pour l'amélioration des conditions des travailleurs, mais également pour le développement des entreprises et de l'économie.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – L'ITF, en tant que représentante des travailleurs des transports du monde entier, est malheureusement consciente de l'absence totale de normes sectorielles en Nouvelle-Zélande et de l'impact de cette situation sur les travailleurs de tous les modes de transport. Le «nivellement par le bas» qui caractérise le secteur des transports par autobus dans le pays, et qui a provoqué le chaos pour les travailleurs et les communautés, est révélateur de cette situation.

Le fait de passer des négociations sectorielles aux appels d'offres a eu un impact catastrophique sur les salaires. Le salaire le plus bas payable dans le cadre des décisions arbitrales («awards») de 1990 dans les transports par autobus était supérieur de 66 pour cent au salaire minimum. Aujourd'hui, les taux les plus bas sont à peine 10 à 15 pour cent supérieurs au salaire minimum.

Tout cela en dépit du fait que la productivité du travail dans le secteur du transport et de la logistique a augmenté trois fois plus vite que les salaires. Si les salaires du secteur avaient suivi le rythme de croissance de la productivité du travail, le travailleur moyen du transport en Nouvelle-Zélande aurait gagné 36 000 dollars de plus en 2021.

Pour citer un exemple de ce «nivellement par le bas» dans le secteur du transport par autobus, récemment, à Wellington, capitale de la Nouvelle-Zélande, 70 pour cent des services d'autobus de la région ont été soumis à un appel d'offres, conformément à la réglementation nationale.

La société qui assurait le service avait une convention collective en vigueur et n'avait donc aucune chance de remporter l'appel d'offres face à de nouveaux entrants n'ayant aucune convention collective à respecter. Comme on pouvait s'y attendre, une autre société a remporté l'appel d'offres et les indemnités prévues par la convention collective pour les heures supplémentaires, le week-end, la nuit et les quarts fractionnés ont été complètement supprimées.

Le prestataire initial exploitait encore 30 pour cent des itinéraires d'autobus et a compris qu'il allait bientôt les perdre lorsque ces itinéraires restants feraient l'objet d'un appel d'offres. Il a donc vendu la société à une autre entité qui a ensuite licencié les chauffeurs pour supprimer les indemnités prévues par la convention collective.

Le Conseil régional et la communauté ont été horrifiés par le traitement réservé à ces travailleurs de première ligne et à ces «héros de la pandémie». Mais il ne faut pas s'étonner d'une telle situation lorsqu'il n'y a pas de normes professionnelles en place. Bien qu'il existe des protections pour les travailleurs vulnérables lors d'un transfert d'entreprise, celles-ci ne s'appliquent pas aux chauffeurs d'autobus, car ils ne sont pas considérés comme suffisamment vulnérables. Aujourd'hui, face aux bas salaires et aux mauvaises conditions de travail, le secteur est incapable d'attirer du personnel.

En conclusion, la Nouvelle-Zélande a désespérément besoin de mettre en place un système permettant de fixer des normes minimales et nous pensons que les FPA peuvent y contribuer.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Il y a quelques jours, l'une de nos affiliées – l'Association du service public de Nouvelle-Zélande – a participé à une cérémonie officielle avec le gouvernement et les employeurs pour célébrer un accord d'égalité salariale concernant plusieurs milliers d'employés de bureau et d'administration travaillant dans le secteur de la santé en Nouvelle-Zélande.

C'était le premier à être conclu en vertu de la loi sur l'égalité de rémunération récemment modifiée. Qu'est-ce que cela a à voir avec la réglementation de la Nouvelle-Zélande relative aux FPA, me direz-vous? Eh bien, les FPA et la loi néo-zélandaise sur l'égalité de rémunération sont à bien des égards similaires.

Par exemple, elles prévoient toutes deux la possibilité pour les syndicats et les employeurs d'organiser la négociation d'une norme minimale au nom de l'ensemble d'un secteur ou d'une profession, et de la ratifier, sous peine d'un processus de fixation des normes si les négociations se prolongent ou si les parties ne parviennent pas à un accord.

Il existe également d'autres similitudes que j'inviterai la commission d'experts à comparer, mais, par souci de brièveté, je ne les aborderai pas dans mon discours d'aujourd'hui.

Il existe aussi quelques différences. L'une d'elles est que les travailleurs peuvent se retirer du processus d'égalité de rémunération, mais, bien entendu, aucun travailleur ne l'a fait alors que des dizaines de milliers de travailleurs ont conclu des accords sur les normes minimales d'équité salariale au cours des deux dernières années. Cela s'explique par le fait que les normes minimales en matière d'équité de ces deux dernières années n'empiètent pas sur les droits des travailleurs en théorie ou en pratique – elles les confortent et les renforcent.

La seconde différence est que le processus exposé ci-dessus et contenu dans la loi sur l'égalité de rémunération a été soutenu à l'unanimité par les partenaires sociaux, y compris BusinessNZ.

Avant la mise en place de ces normes sectorielles d'équité salariale, les travailleuses néo-zélandaises de tous les secteurs d'activité subissaient une pression concurrentielle à la baisse sur leurs salaires et conditions de travail, et les entreprises pouvaient sous-payer et sous-évaluer ces travailleuses vulnérables et essentielles.

Malheureusement, il en va de même pour de nombreux autres travailleurs vulnérables faiblement rémunérés en Nouvelle-Zélande, parce qu'il n'y a pas de normes sectorielles efficaces en place, comme dans de nombreuses autres économies développées. Les FPA, comme la loi néo-zélandaise sur l'égalité de rémunération, seront des éléments essentiels de leur système, des éléments qui sont tout à fait conformes à la convention et qui doivent être mis en œuvre sans entrave.

Représentant gouvernemental – Je voudrais tout d'abord prendre note des diverses contributions et observations formulées et assurer la commission que nous les avons toutes écoutées très attentivement, et que nous les prendrons toutes en compte, quelle qu'en soit la source.

Comme je l'ai déjà mentionné, la législation n'a pas encore été adoptée et est toujours en cours d'élaboration. Je voudrais aborder quelques points particuliers qui ont été soulevés.

Tout d'abord, je pense que ce point a été soulevé par la porte-parole des employeurs concernant l'application des articles 33 et 50J de la loi sur les relations professionnelles. La première remarque que je voudrais faire est que ces dispositions ne font pas partie du projet de loi sur les conventions de rémunération équitable. Elles sont complètement distinctes, l'une concerne le processus ordinaire de négociation collective en Nouvelle-Zélande et l'autre, bien sûr, est un processus spécialisé qui fait intervenir la négociation collective dans la fixation des conditions minimales sectorielles.

La porte-parole des employeurs a fait valoir que l'arbitrage obligatoire est généralement incompatible avec les principes de la négociation collective volontaire, ce qui est vrai. Cependant, l'accent est mis ici sur le mot «généralement» et, comme nous le savons tous, il existe des exceptions à ces principes, dont l'une concerne le recours à l'arbitrage lorsque la négociation est dans l'impasse et qu'il n'y a pas d'autre solution.

Maintenant, pour le reformuler en termes de dispositions de la loi sur les relations professionnelles, je voudrais répéter que l'article 33, relatif à l'obligation de bonne foi, reconnaît, en totale conformité avec les opinions de la commission d'experts, que le sujet de la négociation de bonne foi ne peut être séparé de celui de la négociation volontaire. Si les parties négocient de bonne foi, on peut supposer qu'elles ont l'intention de parvenir à un résultat, à moins que cela ne soit véritablement pas possible, et cette perspective est absolument reconnue dans notre droit. La disposition prévoyant la fixation obligatoire des conditions d'une convention collective, au vu des circonstances, doit être considérée, respectivement, comme une sanction en cas de manquement grave et persistant à l'obligation de bonne foi. Par conséquent, nous ne voyons pas en quoi cela empiète sur le principe de la négociation collective libre et volontaire, à moins que ce principe ne soit totalement sans contrainte, ce qui n'est évidemment pas le cas.

En ce qui concerne le recours à l'arbitrage obligatoire pour les FPA, là encore, le principe s'applique lorsqu'il est tout simplement impossible de parvenir à un quelconque résultat; le recours à l'arbitrage n'est pas considéré comme étant incompatible.

La porte-parole des employeurs a également mentionné une autre catégorie, celle de la fonction publique; bien entendu, il est tout à fait possible que des FPA s'appliquent dans la fonction publique où le recours à l'arbitrage ne serait donc pas incompatible.

J'aimerais revenir en arrière; je pense que le point que je veux évoquer a également été soulevé par l'intervenant du gouvernement de la Belgique. La commission d'experts estime que, dans le cadre de la convention, le caractère volontaire des négociations collectives est indissociable du principe de la négociation de bonne foi si l'on veut que le mécanisme à promouvoir en vertu de l'article 4 de la convention ait un sens. La commission rappelle à cet égard que l'objectif général est de promouvoir la négociation collective de bonne foi en vue de parvenir à un accord. La commission observe que les articles 31, 33 et 50J n'ont donné lieu à aucun commentaire au cours de la décennie pendant laquelle ils ont été appliqués. Elle observe en outre que la loi prévoit qu'il soit procédé à un examen approfondi avant que l'article 50J ne puisse être appliqué, notamment un droit de recours auprès du tribunal du travail, etc. La commission a demandé davantage d'informations sur l'utilisation de cette disposition, notant à nouveau qu'elle n'a été utilisée qu'une seule fois, et nous sommes plus qu'heureux de fournir des informations si de tels cas devaient se présenter à l'avenir; nous espérons qu'ils seront extrêmement rares.

J'en viens aux commentaires du membre employeur de la Nouvelle-Zélande, qui a soulevé un certain nombre de points. Je suppose qu'il est vrai qu'il y a eu un processus tripartite et que les employeurs n'étaient pas d'accord avec les conclusions finales, comme c'est leur droit dans tout processus tripartite. Un processus tripartite n'aboutit pas nécessairement toujours à un accord tripartite et nous n'avons jamais dit le contraire. Nous avons dit que cela découlait d'un processus tripartite, mais l'accord tripartite est une autre affaire. Cependant, la majorité de la commission a recommandé les principes et les mécanismes qui ont été repris par le gouvernement dans la législation.

Des commentaires ont également été faits au sujet du processus du Cabinet, et ce que je voudrais dire ici, c'est que le gouvernement ne s'est pas engagé dans ce processus en disant que nous allions délibérément faire fi de la convention. En fait, si vous lisez les documents pertinents, et ils sont accessibles au public, ils mentionnent une analyse minutieuse où, pour chaque rubrique, il est indiqué si oui ou non l'aspect des FPA sera conforme aux droits et obligations liés à la convention, et là encore, dans des domaines tels que l'arbitrage obligatoire, bien qu'il soit noté que ces aspects de la législation pourraient remettre en cause le principe de la négociation collective volontaire, ils sont considérés comme essentiels pour garantir que des conditions minimales exécutoires sont produites à la fin du processus. Mais à nouveau, cela doit être considéré dans le contexte de ce qui est autorisé par la convention et de l'utilisation de l'arbitrage obligatoire comme je viens de l'exposer.

Je m'inscris également en faux contre les commentaires selon lesquels le gouvernement contrôle l'ensemble du processus de négociation. Il n'est pas du tout rare, en fait il serait impossible qu'un processus de négociation fondé sur la législation ne soit pas administré par un organisme public. Cela ne signifie pas que le gouvernement dirige le processus de négociation ou les résultats de la négociation, mais simplement que les organismes publics administrent les processus prévus par la loi pour que ces résultats soient négociés, débattus et atteints, d'une manière ou d'une autre.

Il a également été dit que les employeurs ne pourront pas contrôler la portée ou la couverture d'une FPA. C'est tout simplement faux. Si la partie qui engage des négociations au titre d'une FPA doit préciser le champ d'application proposé, celui-ci peut ensuite être négocié et modifié au cours du processus de négociation lui-même.

Il a en outre été affirmé que lorsque l'on recourait au critère de l'intérêt public, la population ne serait pas consultée. Je tiens à préciser que la législation permet expressément à l'autorité de régulation de demander des soumissions publiques lorsqu'elle décide si les critères pour engager la négociation sont remplis.

Je ne veux pas m'attarder sur la question de savoir si le gouvernement a ou non retardé l'examen de ce cas ou, en fait, tout examen de la législation sur les FPA par la commission. Je me contenterai de noter que je ne suis pas du tout d'accord. Il y a eu certes une correspondance entre l'organisation des employeurs et le Bureau dont nous avons eu connaissance à un moment donné. Nous avons ensuite cherché à nous mettre en rapport avec l'organisation des employeurs, ce qui s'est révélé impossible, au départ, en raison de leur incapacité à nous rencontrer, mais je ne veux pas m'attarder sur ce point.

De manière générale, je conclurai mes commentaires sur le point suivant. Je répète que la législation elle-même n'a pas été adoptée et je rappelle les objectifs généraux du système des FPA, comme cela a été évoqué dans un certain nombre de commentaires formulés jusqu'à présent. Le fait est que les FPA visent un objectif précis, à savoir la fixation de conditions minimales par secteur, le cas échéant, pour répondre aux problèmes du marché du travail, ce qui fait intervenir des négociations collectives, mais aussi la fixation de conditions minimales sur une base sectorielle. Cela n'a rien d'exceptionnel.

Le système de FPA complète, mais ne remplace pas, le cadre de négociation collective existant et tous les droits, privilèges et obligations qui en découlent continuent d'exister en parallèle, et, bien sûr, lorsqu'un accord FPA aboutit à des conditions minimales, celles-ci peuvent alors être négociées en plus, et dans ce processus, tous ces autres droits sont fondamentalement les mêmes que ceux qui existent actuellement.

Ainsi, le fonctionnement du système de FPA n'interférera pas avec notre système de négociation d'entreprise qui continuera à fonctionner en parallèle.

Je conclus, encore une fois, en notant que nous restons ouverts et réceptifs aux commentaires de la commission et que nous prendrons tous les commentaires formulés en considération lors de l'aboutissement de la législation, et je remercie la commission de son attention.

Membres travailleurs – Nous tenons à remercier le gouvernement pour les informations détaillées fournies à la commission et nous remercions également tous les intervenants pour leurs contributions.

Pour pouvoir réaliser pleinement le potentiel de la négociation collective, il est impératif que tous les travailleurs jouissent de ce droit, et nous sommes donc encouragés par les efforts du gouvernement pour garantir que les travailleurs de l'industrie cinématographique peuvent engager des négociations collectives libres et volontaires. De même, nous sommes heureux de voir le gouvernement prendre des mesures concrètes pour codifier l'obligation de négocier de bonne foi, un principe de longue date protégé par la convention.

De fait, pour que la négociation collective et les résultats escomptés sur le marché du travail soient couronnés de succès, tant les employeurs que les syndicats doivent négocier de bonne foi et faire tout leur possible pour parvenir à un accord. Les réformes engagées en Nouvelle-Zélande à cet égard sont tout à fait conformes à de nombreux systèmes de négociation collective dans le monde, qui reconnaissent le devoir de négocier de bonne foi avec l'intention de parvenir à un accord. En outre, la capacité de l'Autorité chargée des relations professionnelles à fixer les termes d'une convention collective ou d'une FPA constitue un filet de sécurité indispensable sans lequel des parties pourraient contrecarrer la négociation

collective en commettant de graves manquements au devoir de bonne foi sans conséquences appropriées.

À cet égard, nous notons que les organes de contrôle de l'OIT ont estimé que si l'article 4 de la convention ne fait nullement obligation au gouvernement d'imposer la négociation collective, il n'est pas contraire à cette disposition d'obliger les partenaires sociaux – afin d'encourager et de promouvoir le plein développement et l'utilisation de procédures de négociation collective – à engager des négociations sur les conditions d'emploi.

Un système de FPA reposant sur des services complets d'aide à la négociation est un excellent exemple d'initiative de négociation à un niveau supérieur visant à offrir aux partenaires sociaux toutes les chances de parvenir à des accords. Comme un certain nombre d'orateurs l'ont souligné ce matin, une couverture de négociation plus élevée soutenue par des mécanismes de négociation sectorielle et d'extension conduit à une moindre inégalité salariale et donc à moins de bas salaires.

Comme il est affirmé dans la publication de l'OCDE intitulée «Négocier pour avancer ensemble», les meilleurs résultats en termes d'emploi, de productivité et de salaires semblent être obtenus lorsque des accords sectoriels fixent les conditions générales mais laissent les dispositions détaillées à la négociation au niveau de l'entreprise. C'est précisément ce que fait la Nouvelle-Zélande avec les FPA, qui fixeraient des normes sectorielles ou professionnelles minimales pouvant être améliorées au niveau de l'entreprise. Ce système créerait également des conditions de concurrence équitables où les bons employeurs ne seraient pas désavantagés parce qu'ils versent des salaires raisonnables conformes aux normes professionnelles.

Nous voulons croire que le gouvernement collaborera de manière constructive avec les partenaires sociaux sur toutes les préoccupations en suspens qu'ils pourraient avoir avant l'adoption du projet de loi sur les conventions de rémunération équitable, et nous demandons également au gouvernement de fournir les informations demandées par la commission d'experts afin qu'elle puisse faire de nouvelles observations éclairées sur la mise en œuvre en droit et dans la pratique de la convention en Nouvelle-Zélande.

En conclusion, nous tenons à réaffirmer l'importance cruciale du droit fondamental à la négociation collective pour ce qui est de relever les normes, de réduire les inégalités et de créer des conditions de concurrence équitables. Avec le droit à la liberté d'association, il permet l'exercice de tous les autres droits au travail et il est bien établi que la promotion de la négociation collective n'est pas un principe isolé du droit international du travail. Elle fait partie intégrante de la mission de l'OIT depuis sa création. La convention nº 98 a pour objet, entre autres, de promouvoir la négociation collective et il est donc évident que l'article 4 est au cœur même de la convention. Pour lever toute ambiguïté, nous tenons à réitérer notre plein respect à la commission d'experts et à ses prises de position concernant l'article 4 de la convention.

Membres employeurs – Nous remercions le représentant du gouvernement pour ses observations et nous remercions également tous ceux qui ont pris la parole pour s'exprimer sur ce cas.

Nous pensons qu'il est particulièrement important de prendre en compte la nette divergence de vues sur l'application de l'article 4 de la convention, et plus généralement sur les obligations qui découlent de cette convention. La divergence de vues exprimée aujourd'hui atteste la nécessité d'un dialogue social renouvelé et redynamisé sur cette question au niveau national.

Comme nous l'avons souligné dans notre introduction, l'article 4 repose sur la prémisse de la négociation volontaire et nous estimons que les articles 31 et 33 comprennent précisément des aspects qui obligent à la négociation. De même, à notre avis, il demeure évident, malgré les interventions d'aujourd'hui, que l'article 50J permet l'arbitrage obligatoire en vue de fixer les termes d'une convention collective lorsque les parties à la négociation ne parviennent pas à un accord. Et si j'ai entendu le représentant du gouvernement parler d'exceptions à ces principes généraux, les employeurs notent que la commission d'experts a une jurisprudence de longue date sur la question de l'arbitrage obligatoire et que la commission d'experts elle-même a rappelé que l'arbitrage obligatoire dans le cas où les parties ne sont pas parvenues à un accord est généralement contraire aux principes de la négociation collective consacrés par la convention. En fait, la jurisprudence et les observations de la commission d'experts indiquent que l'arbitrage obligatoire est acceptable dans certaines circonstances, à savoir les services essentiels, le service public et après des négociations prolongées et infructueuses ou dans le cas de crises aiguës.

Il y a donc un contexte dans lequel la commission d'experts a émis des observations sur cette question de l'arbitrage obligatoire et ce n'est pas aussi simple que le suggère le représentant du gouvernement.

Nous avons bien noté que la FPA en est au stade du projet de loi, et je crois que le représentant du gouvernement a parlé du fait qu'elle n'est pas encore achevée. En conséquence, nous membres employeurs, parce que cette question comporte des allégations de violation d'une convention fondamentale et fait intervenir des points de vue manifestement très différents entre les divers groupes, encourageons le gouvernement à reprendre contact avec les partenaires sociaux au sujet du projet de loi sur les conventions de rémunération équitable, afin de voir s'il est possible de progresser dans le sens du respect de l'article 4 de la convention.

Nous encourageons le gouvernement à ce stade, puisqu'il a la possibilité de compléter les dispositions du projet de loi sur les conventions de rémunération équitable, à veiller à ce que toute application de ce projet de loi soit purement volontaire, conformément à l'article 4 de la convention.

Nous demandons également au gouvernement de soumettre le projet de loi sur les conventions de rémunération équitable à la commission d'experts pour examen et commentaires, afin que cette dernière puisse émettre des observations permettant de mieux comprendre tous les détails à cet égard.

En outre, les membres employeurs prient le gouvernement de supprimer sans tarder l'obligation de conclure des conventions collectives prévue aux articles 31 et 33 de la loi sur les relations professionnelles. De plus, les employeurs prient le gouvernement de supprimer sans tarder les dispositions qui permettent aux tribunaux de fixer les conditions d'une convention collective, comme le prévoit l'article 50J.

Par conséquent, nous demandons au gouvernement de collaborer avec le BIT sur ces questions afin de nous assurer de la pleine conformité du texte avec l'article 4 de la convention et de soumettre à la commission d'experts, avant le 1er septembre 2022, un rapport contenant les informations pertinentes sur l'application de la convention en droit et dans la pratique.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations qu'a fournies par écrit et oralement le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **continuer à examiner, en coopération et en consultation avec les partenaires sociaux, les nouveaux textes législatifs proposés (projet de loi sur les conventions de rémunération équitable et projet de loi sur les travailleurs de l'industrie cinématographique) afin d'évaluer leur impact et d'assurer leur conformité avec la convention; et**
- **préparer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, un rapport sur ces mesures à soumettre à la commission d'experts dans le cadre du cycle régulier de présentation des rapports.**

Représentant gouvernemental – La Nouvelle-Zélande tient à remercier la commission et ses membres travailleurs et employeurs. Nous apprécions l'attention que vous avez accordée à l'examen de notre cas. Nous en saluons les conclusions, et le gouvernement continuera à consulter les partenaires sociaux au fur et à mesure que la législation sur les conventions de rémunération équitable progressera.

Comme le propose la commission, nous ferons également rapport à la commission d'experts sur les conventions de rémunération équitable dans le cadre de nos rapports réguliers sur la convention.

Je voudrais conclure en remerciant à nouveau la commission pour l'attention qu'elle a accordée à cette question et souligner que nous sommes heureux d'avoir eu l'occasion de lui fournir des informations et de recevoir son point de vue sur le sujet.

Pays-Bas – Sint-Maarten (déclaration: 1951)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

Le gouvernement de Sint-Maarten a pris note des demandes directes et des commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (ci-après dénommée la commission d'experts) figurant dans son rapport de 2022 sur l'application des normes internationales du travail.

Le gouvernement de Sint-Maarten présente ses excuses pour son retard dans la soumission des rapports dus. Ce retard est dû en partie au manque de capacités de Sint-Maarten, petit État insulaire en développement. Le gouvernement de Sint-Maarten s'efforce, chaque année, de remplir ses obligations de faire rapport avant l'échéance.

Par la présente, le gouvernement de Sint-Maarten confirme que les rapports en attente sur les conventions nºs 12, 14, 17, 25, 42, 81, 87, 95, 101, 106, 118 et 144 ont été envoyés à l'OIT. Leur réception a été confirmée par le secrétariat du Département des normes le 8 avril 2022.

Le gouvernement de Sint-Maarten a également pris note de l'observation et de la demande directe de la commission d'experts concernant la convention nº 87 à la suite des allégations du Conseil des employeurs de Sint-Maarten (ECSM) et de l'Association de l'hôtellerie et du commerce de Sint-Maarten (SHTA).

La commission d'experts a sollicité du gouvernement de Sint-Maarten les informations suivantes:

1) prendre les mesures nécessaires pour examiner, en consultation avec les organisations d'employeurs concernées, les développements mentionnés dans le rapport de la commission d'experts à propos de Sint-Maarten, aux pages 306 et 307, en particulier en ce qui concerne la création et le fonctionnement de l'Association des employeurs de Soualiga (SEA) et sa participation au Conseil socio-économique tripartite (SER) afin d'assurer le plein respect des droits des employeurs et de leurs organisations de constituer des organisations de leur choix et d'y adhérer, ainsi que d'élire leurs représentants en toute liberté et de remédier à toute ingérence des pouvoirs publics à cet égard;

2) fournir des informations sur le résultat du recours contestant les nominations au SER effectuées par la SEA;

3) répondre intégralement à ses autres commentaires restés en suspens, formulés au titre de la convention.

Comme l'indiquait le gouvernement de Sint-Maarten dans le courrier qu'il a adressé à la commission d'experts le 18 mai 2021, Sint-Maarten s'efforce non seulement de veiller au respect de la loi, mais aussi de faire en sorte que les principes de bonne gouvernance soient suivis dans l'intérêt commun de la population de Sint-Maarten.

Le gouvernement de Sint-Maarten entretient un dialogue permanent avec l'ECSM et la SHTA. Comme il a été dit précédemment, le gouvernement a voulu mettre en place une représentation large et équilibrée au sein du SER en faisant en sorte que tous les propriétaires d'entreprises, qu'il s'agisse de grandes entreprises ou de petites et moyennes entreprises, soient représentés de manière adéquate au SER.

Le gouvernement de Sint-Maarten avait espéré que, par la création d'une organisation faîtière, tous les employeurs précités pourraient être représentés de manière adéquate au SER. Par conséquent, la Chambre de commerce et d'industrie de Sint-Maarten (COCI) a été chargée de constituer cette organisation faîtière des employeurs.

La SHTA a aussi été pressentie par la COCI pour faire partie de la SEA. Des employeurs de la SEA, en tant qu'organisation faîtière, pourraient alors être désignés comme représentants de différents employeurs sectoriels pour siéger au SER.

La SHTA n'était pas d'accord et a refusé de siéger à la SEA. Dès lors, la SHTA a créé sa propre organisation faîtière, l'ECSM. Même dans ces conditions, l'ECSM a conservé le même nombre de sièges et la même représentation qu'avait, avant lui, la SHTA dans le SER. Le gouvernement de Sint-Maarten estime que la SHTA a toujours eu, maintenant par le biais de son organisation faîtière l'ECSM, une représentation adéquate dans le SER et qu'elle a été représentée de manière adéquate dans les consultations. Ces consultations tripartites se tiennent entre le gouvernement de Sint-Maarten, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés.

Le gouvernement de Sint-Maarten estime que les deux organisations faîtières des organisations d'employeurs, à savoir la SEA et l'ECSM, ont la possibilité d'être représentées au SER ainsi que dans les consultations tripartites. Cela permettrait d'élargir la réflexion sur Sint-Maarten à tous les employeurs.

L'ECSM/la SHTA ont contesté cette architecture; ils ont alors introduit une procédure judiciaire contre le gouvernement de Sint-Maarten. La cour a jugé la demande irrecevable en

première instance. Un appel est actuellement en cours devant la Haute Cour d'Aruba, Curaçao, Sint-Maarten et Bonaire, Saba et Saint-Eustache. Le verdict de la haute cour concernant les nominations et la représentation des organisations d'employeurs au SER sera rendu à la fin du mois de mai 2022. Le gouvernement de Sint-Maarten attend de prendre connaissance de cette décision. Lorsqu'un verdict est rendu par une cour de justice, il doit être suivi par toutes les parties concernées, à moins qu'il soit fait appel.

S'agissant du recours en appel contestant les nominations au SER effectuées par la SEA, le gouvernement n'y voit pas une remise en question. Pour le ministre des Affaires courantes, le SER fonctionne et fait profiter le gouvernement de sa fonction participative.

Par la présente, le gouvernement de Sint-Maarten tient à faire remarquer que ce qui précède constitue une priorité sur laquelle Sint-Maarten travaille en permanence. Le gouvernement de Sint-Maarten poursuivra le dialogue avec toutes les parties concernées et il espère que, par la décision de la haute cour, le SER sera en mesure de remplir de manière adéquate son rôle de conseil consultatif.

Le gouvernement de Sint-Maarten est en mesure de répondre à toute question que la commission d'experts aurait à poser sur ce qui précède. Lorsque la haute cour aura rendu son verdict, celui-ci pourra aussi être communiqué à la commission d'experts.

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – Je remercie le Président de me donner l'occasion de m'adresser à la commission au nom du gouvernement de Sint-Maarten. État constitutif du Royaume des Pays-Bas, Sint-Maarten est à ce titre Membre de l'OIT. Comme l'a indiqué le gouvernement de Sint-Maarten dans son courrier en date du 20 mai 2022, qui a été transmis à cette commission, Sint-Maarten a fait tout son possible pour répondre aux demandes directes et aux commentaires de la commission d'experts dans son rapport de 2022: il respecte ses obligations de faire rapport et met en œuvre les conventions de l'OIT qui s'appliquent à Sint-Maarten, ses capacités et ses difficultés étant celles d'un petit État insulaire en développement.

En ce qui concerne les demandes et les commentaires de la commission d'experts, le gouvernement de Sint-Maarten souhaite présenter le contexte de ces demandes et commentaires, en particulier la création et les activités de l'Association des employeurs de Soualiga (SEA), laquelle fait partie du Conseil socio-économique tripartite (SER).

Le SER est une entité tripartite consultative indépendante. Établi en vertu d'une ordonnance nationale, il est chargé de fournir au gouvernement de Sint-Maarten des services consultatifs, à la demande de tiers ou à son initiative, sur toutes les questions socio-économiques importantes. Le SER est composé de trois représentants des organisations d'employeurs, de trois représentants des organisations de travailleurs et de trois experts indépendants. Chaque membre du SER a un suppléant. En raison d'un conflit en cours depuis 2017 sur la représentation des employeurs au SER, et compte tenu des préoccupations soulevées par le président qui était en poste en 2017-2020 au conseil d'administration du SER, le ministre des Affaires générales a décidé, conformément à l'article 2 de l'ordonnance sur les activités économiques de Sint-Maarten, de donner mandat à la Chambre de commerce et d'industrie de Sint-Maarten pour créer un groupe de travail, dans le but d'instituer une organisation patronale faîtière. L'objectif du ministre des Affaires générales était de créer une structure équilibrée pour les représentants de l'organisation patronale faîtière, comme c'est le cas de l'organisation syndicale faîtière à Sint-Maarten, la Windward Island Chamber of Labour Unions (WICLU), qui a été instituée en 1997 et est représentée également au SER. Ainsi, la

Chambre de commerce et d'industrie a institué un comité consultatif dans son conseil d'administration afin de poursuivre diligemment l'action. Grâce à l'engagement et à la participation des parties prenantes, le comité consultatif a pu mener à bien la création de l'organisation patronale faîtière qui était demandée, c'est-à-dire la SEA. L'action de la l'Association de l'hôtellerie et du commerce de Sint-Maarten (SHTA), entre autres, visant à établir le Conseil des employeurs de Sint-Maarten (ECSM), sont perçues depuis lors comme contraires au processus démocratique que le gouvernement a suivi, et qui est prévu dans la législation nationale (à savoir l'ordonnance sur les activités économiques de Sint-Maarten) pour donner mandat à la Chambre de commerce et d'industrie. Pourtant, les employeurs susmentionnés ont été consultés. Cette action aussi est perçue comme contraire à l'intention du gouvernement d'assurer une large représentation des employeurs, dans le respect du cadre normatif international à cet égard.

Il convient de mentionner que la SHTA, qui a déposé une plainte contre le gouvernement de Sint-Maarten pour ce motif, est maintenant davantage représentée au SER: elle compte désormais deux membres et deux suppléants, contre un membre et un suppléant pour la SEA. Ainsi, son influence au sein du SER n'a pas diminué, ce que le gouvernement n'aurait d'ailleurs pas souhaité. Comme vous le savez peut-être, la SHTA a depuis intenté une procédure judiciaire contre le gouvernement de Sint-Maarten. Étant donné: *a)* le stade actuel de la procédure judiciaire; et *b)* le fait que la Cour de justice commune devrait se prononcer le 29 juin 2022 au sujet des nominations au SER, le gouvernement de Sint-Maarten doit attendre la décision de la cour avant de poursuivre son action.

En conclusion, je souhaiterais souligner que le gouvernement de Sint-Maarten a la ferme intention de participer sans relâche à un dialogue tripartite fructueux avec les partenaires sociaux dans le pays, à la fois au sein de l'institution formelle qui est en place, c'est-à-dire le SER, et au-delà. J'estime que le présent cas a exactement pour origine l'intention, qui est la nôtre, de collaborer avec les organisations les plus représentatives du pays. Si le gouvernement a involontairement pris des initiatives qui pourraient être considérées comme non conformes à la convention nº 87, nous souhaiterions que l'OIT nous indique les mesures que Sint-Maarten pourrait prendre pour répondre aux préoccupations qui ont été exprimées. En tant que gouvernement d'un petit État insulaire en développement, dont les capacités techniques sont limitées, nous serions heureux de recevoir une assistance technique du BIT pour nous aider à prendre les mesures nécessaires à cette fin.

Membres travailleurs – C'est la première fois que la commission examine l'application de la convention par le gouvernement de Sint-Maarten. Nous prenons note de la pratique des autorités de Sint-Maarten qui porte atteinte au droit des organisations d'élire librement leurs représentants, et donc aux principes contenus dans la convention. Nous notons aussi les préoccupations suscitées par le fait qu'une entité gouvernementale de Sint-Maarten a créé la SEA, qui est une organisation faîtière pour représenter les employeurs, y compris au sein du SER tripartite.

Nous prenons note de la préoccupation que le gouvernement a suscitée en créant la SEA dans le but d'établir une organisation représentative des employeurs, laquelle ne reflète pas les véritables organisations d'employeurs et sert à marginaliser les entités représentatives existantes des employeurs. Nous soulignons toute l'importance que doit avoir le droit des organisations d'élire librement leurs représentants. À l'instar de la commission d'experts dans son observation, nous estimons qu'il est de la prérogative des employeurs et de leurs organisations de déterminer les conditions d'élection de leurs représentants et d'instituer des organisations de niveau supérieur.

Les autorités devraient s'abstenir de toute ingérence indue dans l'exercice de ces droits. Nous notons également qu'à plusieurs reprises le Comité de la liberté syndicale a formulé des observations analogues. Ainsi, de l'avis du Comité de la liberté syndicale, l'exercice du droit des organisations d'employeurs et de travailleurs d'élire librement leurs dirigeants est indispensable pour qu'elles puissent effectivement agir en toute indépendance et promouvoir efficacement les intérêts de leurs membres. Les membres travailleurs demandent au gouvernement de veiller au respect des principes contenus dans la convention, y compris le droit des organisations d'organiser librement leurs activités.

Le gouvernement doit prendre des mesures pour que les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent représenter en toute indépendance et réellement les intérêts économiques et sociaux de leurs membres. Le gouvernement doit respecter les observations de la commission d'experts et revoir son action en conséquence. Les membres travailleurs notent en outre qu'en 2017 la commission d'experts avait exprimé de graves préoccupations au sujet de l'exercice du droit de grève des fonctionnaires et que ces questions sont toujours en suspens.

La commission d'experts avait noté que l'article 374, paragraphes *a)* à *c)*, du Code pénal et l'article 82 de l'ordonnance nº 159 de 1964 énonçant les conditions de service des fonctionnaires interdisent aux fonctionnaires, y compris aux enseignants, de faire grève sous peine d'emprisonnement. Nous notons que le Code pénal a été révisé et qu'un nouveau Code pénal est entré en vigueur en 2015. Toutefois, il n'apparaît pas clairement si les dispositions de l'article 374 de l'ancien Code pénal, qui étaient contraires à la convention, ont été reportées dans le nouveau Code pénal.

Nous rappelons que nul ne devrait pouvoir être privé de liberté ni faire l'objet de sanctions pénales pour le simple fait d'avoir organisé une grève pacifique ou d'y avoir participé. Les dispositions législatives qui imposent des sanctions, notamment des peines d'emprisonnement, au motif de l'exercice légitime du droit de grève sont contraires à la liberté d'expression et aux principes de la liberté syndicale.

Par conséquent, les membres travailleurs demandent au gouvernement de Sint-Maarten de garantir, en droit et dans la pratique, le plein exercice par les fonctionnaires de leur droit de grève, et d'abroger toute disposition de la législation imposant des sanctions.

Membres employeurs – Au nom du groupe des employeurs, je voudrais remercier le représentant du gouvernement de Sint-Maarten pour ses explications concernant les évolutions intervenues dans son pays en ce qui concerne le respect de la liberté d'association des employeurs. Nous apprécions aussi la contribution écrite du gouvernement.

Mais, avant tout, nous soulignons que la convention nº 87 fait partie des conventions fondamentales de l'OIT et qu'à ce titre elle doit faire l'objet d'une attention particulière et d'un contrôle prioritaire. C'est la première fois que la commission analyse ce cas individuel, mais c'est déjà la troisième observation formulée par la commission d'experts à ce sujet.

Le rapport de la commission d'experts a retenu les commentaires de l'ECSM et de la SHTA. Sint-Maarten a créé le SER par décret national à la suite de l'obtention de son statut de semi-autonomie en 2010. Le SER est un conseil tripartite dont le conseil d'administration est composé de trois représentants des travailleurs et de trois représentants des employeurs, désignés par les organisations représentatives respectives, et d'un maximum de trois représentants indépendants. «Indépendant» signifie être nommé par le gouvernement, ne pas être fonctionnaire et ne représenter ni les travailleurs ni les employeurs. Le décret mentionne un examen périodique des organisations les plus représentatives sans que les conditions de

représentativité n'aient été fixées. Le SER est chargé de rendre des avis sollicités et non sollicités par le gouvernement sur des questions socio-économiques. Pour certains changements législatifs, il est obligatoire de demander l'avis du SER, même si cet avis n'est pas contraignant.

Quels sont les faits litigieux? À travers la chambre de commerce, le gouvernement a créé la coupole SEA, une organisation soi-disant représentative des employeurs. Le gouvernement explique que la SEA est une organisation faîtière chargée de représenter les employeurs de manière équilibrée, notamment au sein du SER. Malheureusement, ni la chambre de commerce, ni la SEA ne reflètent une représentation librement choisie et librement organisée par les employeurs. Selon la SHTA, qui est membre de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), cette opération politique serait une tentative de marginaliser les groupes représentatifs d'employeurs existants, en violation de l'article 3 de la convention nº 87.

La SHTA a créé une coupole des employeurs avec trois autres organisations représentatives. Cette coupole, l'ECSM, a interpelé plusieurs fois le Premier ministre. N'étant pas entendus par le gouvernement, les employeurs se sont vus contraints d'introduire des commentaires auprès de l'OIT pour violation de la convention nº 87, ainsi que plusieurs recours judiciaires au niveau national contre les décisions du gouvernement.

Le premier résultat judiciaire devrait être connu à la fin juin 2022. Entre temps, nous regrettons de constater que les deux membres du SER nommés par l'ECSM ont été empêchés de participer aux réunions du SER. Ces membres employeurs ont été informés qu'ils ne seraient pas suspendus, mais la suspension impliquerait de suivre une trajectoire légale. L'effet est cependant le même. Par conséquent, les employeurs représentatifs ne sont plus au courant de ce qu'il se passe au SER, si ce n'est qu'il n'y a plus qu'un seul membre employeur, celui désigné par la coupole SEA, elle-même créée par le gouvernement.

La composition actuelle du SER est de trois travailleurs, trois membres indépendants et seulement un membre employeur non représentatif. En droit, en vertu des articles 2 et 3 de la convention nº 87, il appartient aux employeurs de créer des organisations de leur choix et d'y adhérer, ainsi que d'élire leurs représentants librement.

Le gouvernement devrait, en toutes circonstances, s'abstenir de toute ingérence à cet égard. La liberté d'association est un principe démocratique fondamental qui s'applique entièrement aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Comme expliqué dans l'Étude d'ensemble de 2012, *Donner un visage humain à la mondialisation*, les pouvoirs publics doivent respecter à 100 pour cent la liberté d'association. L'interdiction de toute ingérence publique se traduit notamment par une interdiction de créer, à la place des partenaires sociaux, une organisation coercitive ou une organisation bénéficiant d'un traitement de faveur.

Je cite deux extraits de cette Étude d'ensemble: «Le favoritisme ou, au contraire, la discrimination exercée par les autorités à l'égard d'une ou plusieurs organisations de travailleurs ou d'employeurs peut revêtir différentes formes: pressions exercées sur les organisations dans les déclarations publiques des autorités; aides inégalement distribuées; locaux fournis pour la tenue de réunions ou d'activités à une organisation plutôt qu'à une autre; reconnaissance refusée aux dirigeants de certaines organisations dans l'exercice de leurs activités légitimes, etc. De l'avis de la commission, tout traitement inégal de ce genre compromet le droit des travailleurs ou des employeurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier.»

Deuxième citation: «Les législations qui régissent de façon détaillée le fonctionnement interne des organisations de travailleurs et d'employeurs présentent des risques graves d'ingérence incompatibles avec la convention. Lorsque des dispositions législatives sont jugées nécessaires, elles devraient se borner à établir un cadre global, en laissant la plus large autonomie possible aux organisations dans leur fonctionnement et dans leur gestion. La commission estime que les restrictions à ce principe devraient avoir pour seul but de préserver l'intérêt des membres et de garantir le fonctionnement démocratique des organisations.»

Qu'est-ce que cela veut dire dans la pratique? Dans ses informations écrites du 16 mai dernier, le gouvernement de ce pays a expliqué qu'en créant une organisation faîtière il espérait obtenir une représentation équilibrée et large des employeurs au sein du SER. Cependant, l'objectif n'excuse pas les moyens utilisés, car il est de la prérogative des employeurs et de leurs organisations de déterminer les conditions d'élection de leurs représentants et de créer des organisations de niveau supérieur sans aucune ingérence des pouvoirs publics ou d'autres organisations gouvernementales.

En conclusion, tenant compte de tous les éléments recueillis, les membres employeurs prient instamment les autorités de Sint-Maarten de garantir la liberté d'association aux employeurs sur son territoire. les membres employeurs prient le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer, tant en droit qu'en pratique, que la liberté d'association des employeurs est respectée.

Concrètement, le gouvernement est prié de se concerter avec les organisations d'employeurs concernées à propos de la création et du fonctionnement de la coupole SEA et de sa participation au SER. En effet, il importe d'assurer le plein respect des droits des employeurs et de leurs organisations de constituer des organisations de leur choix et d'y adhérer ainsi que d'élire leurs représentants en toute liberté et de remédier à toute ingérence des pouvoirs publics à ce sujet.

Les membres employeurs prient en outre le gouvernement de fournir des informations sur le résultat du recours judiciaire interne contestant les nominations des représentants des employeurs au sein du SER.

Enfin, pour donner suite de manière constructive à la décision judiciaire qui sera rendue dans les prochaines semaines, il serait utile que le gouvernement demande l'assistance technique du BIT en vue de la mise en conformité de la situation nationale avec la convention nº 87.

Membre travailleur, Pays-Bas – Sint-Maarten – Cette déclaration est présentée par écrit au motif que son auteur, Stuart Johnson, représentant des travailleurs de la délégation de Sint-Maarten, est actuellement en route vers Curaçao, ce qui limite sa participation active mais virtuelle sur ce sujet.

À Sint-Maarten, même si le gouvernement affirme que la convention est pleinement ratifiée et mise en œuvre, en tant que représentant des travailleurs je voudrais faire état d'un certain nombre de préoccupations mais aussi de difficultés qui sont autant d'obstacles énormes à la pleine application de la convention.

Procédure de référendum pour obtenir le droit de représenter des travailleurs dans le secteur privé ou dans une entreprise: les organisations de travailleurs se heurtent manifestement à des difficultés lorsque des travailleurs souhaitent être représentés en application de la convention.

Limitation de l'action des travailleurs par les employeurs, nombre élevé de travailleurs contractuels: en vertu de la législation, seuls les travailleurs permanents sont autorisés à participer à un référendum, et les travailleurs contractuels n'en ont donc pas le droit.

Recours abusif des employeurs aux contrats de courte durée, et même si les travailleurs sont organisés en vertu de la convention nº 87, ils se heurtent constamment à leurs employeurs lorsqu'ils exercent leur droit d'assister aux réunions convoquées par le syndicat. Selon les dernières informations, des employeurs ou des directions d'entreprises, voire des ministères, adressent à ces travailleurs, ainsi qu'à leurs syndicats, des lettres d'avertissement. Ces travailleurs reçoivent même des convocations de la justice.

Il est à noter que les membres de la direction d'une école confessionnelle subventionnée par le gouvernement relèvent du contrat applicable aux enseignants, et n'ont donc pas le droit d'être affiliés à un syndicat, ce qui est contraire aux droits des travailleurs consacrés par la convention. Ces exemples montrent que les entraves à l'application de la convention continuent de porter atteinte aux droits des travailleurs en général et à leur organisation dans le pays, c'est-à-dire Sint-Maarten.

Pendant la pandémie, les travailleurs du secteur privé ont subi une réduction unilatérale de leurs salaires et avantages sociaux qui va de 20 à 25 pour cent, et atteint même 50 pour cent. Ces réductions ont porté aussi sur des salaires qui avaient été pourtant fixés d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Une réduction de 12,5 pour cent a également été appliquée aux travailleurs du secteur public et semi-public, d'où des mobilisations des travailleurs et de leurs syndicats qui se poursuivent depuis mai 2020.

Nos recommandations sont les suivantes:

1) Des modifications sont nécessaires pour garantir à tous les travailleurs leurs droits à être pleinement représentés et à participer activement aux organisations de travailleurs, et pour supprimer l'obligation de démontrer que leur représentation est majoritaire (50 pour cent plus un des travailleurs).

2) La négociation collective doit également être possible pour les travailleurs du secteur public ainsi que pour les enseignants des écoles du secteur public et des écoles subventionnées par le gouvernement.

3) Il faut contrôler le respect de la convention et imposer des sanctions en cas d'irrégularités ou de violations de la convention.

Membre employeuse, Allemagne – La liberté syndicale prévue à l'article 3 de la convention signifie que les travailleurs et les employeurs ont le droit de constituer et de diriger leurs organisations, et de s'y affilier, sans ingérence de l'État ou d'une organisation dans une autre organisation. La création d'une fédération centrale et l'affiliation à des fédérations internationales sont également protégées. Les autorités doivent s'abstenir de toute intervention.

Dans le présent cas, une organisation patronale faîtière a été instituée, non pas à l'initiative d'organisations patronales existantes, dans l'exercice du droit fondamental de constituer des organisations et de s'y affilier librement, mais à celle du gouvernement, qui a confié à la Chambre de commerce et d'industrie le soin de créer cette organisation patronale faîtière. Or il est de la prérogative des employeurs et de leurs organisations de créer des organisations de niveau supérieur sans ingérence des pouvoirs publics ou d'autres entités gouvernementales.

Pour traduire dans les faits le principe de la liberté syndicale, il faut notamment une base juridique qui garantisse l'application de ces droits, la mise en place d'un cadre institutionnel, tripartite ou recouvrant les organisations d'employeurs et de travailleurs, et qui interdise la discrimination non seulement à l'encontre des personnes qui souhaitent exercer leur droit de se faire entendre, mais aussi entre les employeurs privés et publics.

La Constitution de Sint-Maarten (chapitre 2, Droits fondamentaux, article 12, paragraphe 1) reconnaît le droit d'association. L'article 16 interdit la discrimination fondée sur la religion, la croyance, l'opinion politique, la race, la couleur de la peau, le sexe, la langue ou tout autre motif.

Le SER fournit au gouvernement de Sint-Maarten des services consultatifs sur toutes les questions sociales et économiques importantes. Le SER constitue pour les organisations de travailleurs et d'employeurs un espace général à des fins de consultations tripartites et de dialogue social, et leur permet de partager leur expertise dans le domaine de la politique de l'emploi.

L'association d'employeurs dans une organisation centrale est l'expression de leur liberté d'association, qui est protégée par l'article 3 de la convention et qui est l'une des libertés fondamentales des organisations de travailleurs et d'employeurs. L'État doit en assurer la pleine reconnaissance et l'application sans discrimination entre les employeurs privés et publics, et ne doit permettre aucune forme de marginalisation des entreprises privées.

Le gouvernement de Sint-Maarten doit veiller à ce que la législation nationale garantisse le respect et l'application dans la pratique de ce droit fondamental des organisations d'employeurs, et s'abstenir de toute ingérence dans le droit des organisations d'employeurs de constituer une fédération centrale.

Nous encourageons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau afin d'assurer la pleine conformité de la législation et de la pratique nationales avec l'article 3 de la convention.

Membre employeuse, Colombie – L'article 3 de la convention est clair: «1) Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. 2) Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.»

Dans le cas présent, nous constatons que la création de la SEA, en tant qu'organisation faîtière pour représenter les employeurs, y compris au SER, ne découle pas de la volonté des organisations d'employeurs les plus représentatives de Sint-Maarten d'exercer leur droit fondamental de constituer des organisations et de s'y affilier librement.

La SEA a été créée à l'initiative du gouvernement, qui a donné mandat à la Chambre de commerce et d'industrie pour créer cette organisation patronale faîtière. Malheureusement, ni la Chambre de commerce ni la SEA ne reflètent une représentation librement choisie et organisée par les employeurs.

Cette initiative du gouvernement semble viser clairement à marginaliser les groupes en place de représentants d'employeurs, tels que la SHTA, membre de l'OIE, en violation flagrante des dispositions de l'article 3 de la convention.

Nous encourageons le gouvernement à demander l'assistance technique du Bureau afin d'assurer la pleine conformité de la législation et de la pratique nationales à l'article 3 de la convention.

Observateur, Organisation internationale des employeurs (OIE) – Sint-Maarten fait partie du Royaume des Pays-Bas. Depuis le 10 octobre 2021, c'est un pays semi-autonome qui fait partie du Royaume des Pays-Bas. Sint-Maarten est régi par sa Constitution, ainsi que par la Charte du Royaume. Les conventions de l'OIT ratifiées sont des instruments contraignants, tant au regard de la Constitution de Sint-Maarten que de la Charte du Royaume.

Sint-Maarten est une petite île située dans le nord-est des Caraïbes. Son produit intérieur brut (PIB) dépend du tourisme à environ 80 pour cent. Depuis le 10 octobre 2010, l'instabilité politique y est grande. L'absence de discipline budgétaire a fait gonfler la dette publique. L'économie de Sint-Maarten a subi d'énormes dommages lors du passage de l'ouragan Irma en 2017, et en 2020 la pandémie de Covid a complètement paralysé une économie basée sur le tourisme, qui se rétablissait lentement.

Les Pays-Bas ont apporté leur aide à ces deux occasions: après l'ouragan Irma, sous la forme d'une subvention administrée par un ensemble d'entités, dont la Banque mondiale; et après la pandémie de Covid, par des infrastructures médicales et par l'apport de liquidités à la fonction publique.

La dette publique, déjà problématique, a encore augmenté et il faudra en assurer le service. L'une des conditions fixées par les Pays-Bas pour verser l'aide en liquidités, dont le pays a tant besoin, était l'acceptation d'un programme de réformes de grande envergure. Ce programme comprend des réformes fiscales et administratives, économiques et du travail, ainsi que des réformes des soins de santé, de l'éducation et de l'aide sociale. L'objectif est que Sint-Maarten soit plus résilient et plus durable.

En 2020, le gouvernement de Sint-Maarten a décidé unilatéralement de suspendre le SER. La raison invoquée était le besoin de rééquilibrer la représentation patronale. À cette fin, le gouvernement a donné mandat à une entité publique pour faciliter la mise en place d'une organisation représentative des employeurs.

Auparavant, la plupart des organisations représentatives des employeurs reconnues par le gouvernement étaient exclues de ce processus, et l'intention était que la nouvelle organisation s'occupe de la nomination des employeurs au SER.

Le fait que le SER ne fonctionne pas conformément à la loi prive les employeurs et les travailleurs d'un espace de dialogue social. Alors que des décisions d'une grande portée ont été prises dans ce cadre, les partenaires sociaux n'ont pas été entendus.

Le gouvernement des Pays-Bas et le gouvernement de Sint-Maarten élaborent conjointement des programmes de réformes. Faute d'un véritable dialogue social, alors que les Pays-Bas et Sint-Maarten ont ratifié la convention, aucune de ces deux entités ne veille au respect de cette législation. Et aucune ne veille à ce que les partenaires sociaux occupent la place qui leur revient dans le processus.

Nous espérons sincèrement que, en appliquant les mécanismes nécessaires, les deux gouvernements, Sint-Maarten et le gouvernement du Royaume, auront recours à l'expertise de l'OIT pour permettre aux partenaires sociaux de mener le dialogue en occupant la place qui leur revient légitimement.

Représentante gouvernementale – En conclusion, le gouvernement de Sint-Maarten souhaite remercier les membres des organisations d'employeurs et de travailleurs et les autres gouvernements pour leurs contributions aujourd'hui. En tant que jeune État constitutif, nous avons beaucoup à apprendre et à améliorer, et nous croyons qu'avec votre aide et celle des autres pays nous continuerons à remplir nos obligations et à nous assurer que nous

respectons les normes de l'OIT en conséquence. Le gouvernement de Sint-Maarten souhaite réaffirmer qu'il souhaite que le BIT lui fournisse un soutien technique pour l'aider à remplir ses obligations de manière plus efficace et efficiente, soutien qui commencera par la visite prochaine du Directeur du Bureau de l'OIT pour les Caraïbes.

Membres travailleurs – Nous prenons note des commentaires du gouvernement concernant la situation à Sint-Maarten. Nous prenons également note des interventions des autres orateurs, et nous constatons que certaines des questions soulevées ne relèvent pas du champ d'application de la présente convention et de sa mise en œuvre. Nous soulignons que les autorités sont tenues de respecter les principes de la liberté syndicale, y compris le droit des organisations d'élire librement leurs représentants, comme le prescrivent les dispositions de la convention.

Les membres travailleurs invitent le gouvernement à prendre des mesures globales pour rendre les lois et la pratique à Sint-Maarten conformes à la convention.

En ce qui concerne le droit de grève des fonctionnaires, nous demandons au gouvernement de Sint-Maarten de veiller à ce que, en droit et dans la pratique, les fonctionnaires puissent exercer pleinement leur droit de grève, et d'abroger toute disposition de sa législation qui impose des sanctions.

Avant de conclure, nous souhaitons mettre l'accent sur les questions relatives aux entraves au plein exercice du droit des travailleurs de s'affilier librement à des syndicats et d'en constituer, questions qu'a soulevées le représentant des travailleurs de Sint-Maarten.

Nous notons que le recours généralisé aux contrats temporaires par les employeurs limite beaucoup le droit de se syndiquer, les travailleurs contractuels n'étant pas autorisés à participer aux référendums organisés pour créer des syndicats. Nous notons à cet égard que le seuil fixé par la législation – 50 pour cent plus un des travailleurs – est trop élevé.

Nous prenons également note de la pratique des employeurs qui consiste à imposer des clauses dans les contrats de travail interdisant aux travailleurs de constituer un syndicat ou de s'y affilier. Certains employeurs vont même jusqu'à déposer des plaintes qui aboutissent à des assignations en justice. Ces pratiques constituent une ingérence indue dans le droit des travailleurs à la liberté syndicale.

Nous demandons à nouveau au gouvernement de Sint-Maarten de veiller au plein respect des dispositions de la convention.

Membres employeurs – Nous remercions les différents intervenants et, bien sûr, en particulier le gouvernement de Sint-Maarten pour les informations écrites et orales qu'il vient de communiquer à la commission.

Sur le fond, nous insistons sur le fait que la convention nº 87 est une convention fondamentale et qu'à ce titre elle nécessite une attention particulière de l'OIT, des gouvernements et des partenaires sociaux.

Notre position par rapport à Sint-Maarten est très claire: on ne transige pas avec la liberté d'association des employeurs. Le groupe des employeurs prie donc le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer que, tant en droit que dans la pratique, la liberté d'association des employeurs est entièrement garantie sur son territoire. Je répète: la liberté d'association des employeurs, tant en droit que dans la pratique, doit être entièrement garantie sur son territoire.

En effet, il importe d'assurer le plein respect des droits des employeurs et de leurs organisations de constituer des organisations de leur choix et d'y adhérer, ainsi que d'élire

leurs représentants en toute liberté et de remédier à toute ingérence des pouvoirs publics à ce sujet.

Selon nous, les actions suivantes sont requises dans ce but. Premièrement, se concerter avec les organisations d'employeurs concernées à propos de la création et du fonctionnement de la coupole SEA et de sa participation au SER. Deuxièmement, fournir des informations sur le résultat du recours judiciaire interne contestant les nominations des représentants des employeurs au sein du SER. Troisièmement, demander l'assistance technique du BIT en vue de la mise en conformité de la situation nationale avec la convention nº 87. Quatrièmement, répondre intégralement aux commentaires de la commission d'experts restés en suspens depuis 2017.

Nous comptons donc sur l'attitude positive du gouvernement afin que ce cas national ne revienne pas une deuxième fois devant notre commission.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission prie instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **s'abstenir de toute ingérence indue dans l'exercice de la liberté syndicale par les employeurs et les travailleurs, y compris de toute ingérence par la promotion d'organisations qui n'ont pas été librement créées ou choisies par les travailleurs et les employeurs, comme l'Association des employeurs de Soualiga (SEA);**
- **consulter les organisations de travailleurs et d'employeurs afin de déterminer leurs représentants au Conseil socio-économique tripartite (SER);**
- **fournir des informations sur l'aboutissement du recours contestant les nominations des représentants des employeurs au SER; et**
- **mettre la législation nationale en conformité avec la convention pour faire en sorte que tous les travailleurs, y compris ceux du secteur public, soient en mesure d'exercer pleinement les garanties et droits inscrits dans la convention.**

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau afin de mettre sa législation et sa pratique nationales en conformité avec la convention.

La commission prie le gouvernement de soumettre à la commission d'experts, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport contenant des informations sur l'application de la convention en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

République centrafricaine (ratification: 2000)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement tient, tout d'abord, à remercier la commission qui a reconnu d'une part, la complexité de la situation en République centrafricaine caractérisée par des conflits armés récurrents et noter d'autre part, des progrès ainsi réalisés dans le cadre de la lutte contre le

travail des enfants. Toutefois, il a l'honneur de fournir, ici et maintenant, des informations actualisées et détaillées sur les actions menées au niveau national en conformité avec l'article 3 alinéa *a)* de la convention.

En effet, très conscient de ce que les pires formes du travail des enfants et ses pratiques analogues constituent l'une des composantes essentielles de la traite des êtres humains, le gouvernement a mis en place par décret nº 20.077 du 13 mars 2020, un Comité national de lutte contre la traite des personnes en République centrafricaine, placé sous l'autorité directe de S. E., M. le Président de la République, chef de l'État. Un plan d'action opérationnel 2022-23 vient d'être adopté et permettra au gouvernement et à l'ensemble des acteurs de poursuivre la mise en œuvre de la vision stratégique conçue autour de quatre P: la prévention; la protection; la poursuite; et le partenariat.

Entre temps, ce comité a réalisé en 2020 et 2021 plusieurs activités de sensibilisation, de renforcement des capacités des acteurs et surtout l'extension dans certaines villes de province de l'Unité mixte d'intervention rapide et de répression des violences sexuelles faites aux femmes et aux enfants (UMIRR) mise en place par décret nº 15.007 du 8 janvier 2015. L'UMIRR est un organe chargé, conformément aux dispositions de l'article 7 du décret précité, de: «prévenir et réprimer toutes les formes de violence sexuelle commises sur les femmes et les enfants quel que soit le contexte et le statut social ou matrimonial de ces personnes, y compris les veuves et les orphelins». Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'un rapprochement des services sociaux, policiers et judiciaires des victimes de violence basée sur le genre (VBG) et des enfants sur tout le territoire national. Elle permettra de prendre en charge les victimes de violences sexuelles liées au conflit.

Pour donner une lisibilité à toutes les actions, la République centrafricaine s'est dotée, en 2022, d'une stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre, le mariage d'enfants et les mutilations génitales féminines.

Aussi, la volonté affichée du gouvernement de promouvoir la justice sociale s'est récemment traduite par l'adoption et la promulgation de la loi nº 21.003 du 1er septembre 2021, autorisant la ratification de la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'OIT, dans le milieu du travail. Le gouvernement a aussitôt entrepris sa transposition dans le corpus juridique national existant afin d'offrir aux autorités chargées du système de la protection de l'enfant des moyens efficaces de lutte contre toutes formes de discrimination, de violence et de harcèlement à l'égard des enfants.

Dans la même dynamique, le gouvernement a sollicité l'appui technique du Bureau international du Travail (BIT) pour l'élaboration d'un plan national de lutte contre le travail des enfants et la mise en place d'un comité national y relatif. Cette sollicitation a encore été réitérée lors d'une visite de la délégation du gouvernement au siège du BIT en janvier 2022. Tout cela prouve à suffisance la volonté du gouvernement de prévenir, de protéger et de garantir une vie meilleure aux enfants.

Parallèlement, il a également sollicité du BIT l'appui à l'extension du PPTD-RCA (2017-2021), qui a été déterminant dans le processus de consolidation de la paix et la promotion des emplois décents et productifs, ainsi que l'appui au renforcement des capacités des agents de l'administration du travail et de l'inspection du travail en normes internationales du travail. Toutes ces sollicitations ont pour dénominateur commun le partenariat actif et dynamique pour éradiquer les pires formes du travail des enfants.

S'agissant des observations relatives aux dispositions de l'article 7, paragraphe 2, de la convention, le gouvernement précise que, à la faveur de retour progressif de la paix et de

rétablissement de l'autorité de l'État sur le territoire national, plusieurs projets initiés ont permis la réhabilitation ou la construction de nombreuses infrastructures scolaires dans des zones jadis fortement touchées par les conflits armés. Il s'agit par exemple des inspections académiques du Nord, du Centre-Est et du Nord-Est, où les établissements réhabilités et rouverts ont permis aux élèves filles et garçons du Fondamental 1 et 2 de reprendre le chemin de l'école.

Le gouvernement indique en outre que le titre 5 de la loi nº 20.016 du 15 juin 2020, portant Code de protection de l'enfant en République centrafricaine, renforce le tissu global de la répression des atteintes et violations aux droits de l'enfant. Dorénavant, des atteintes et violations contre les enfants sont criminalisées. Ainsi, l'article 179 de la loi interdit tout recrutement de l'enfant dans les conflits armés et leurs auteurs sont passibles d'une peine d'emprisonnement de 10 à 20 ans et/ou d'une amende de 5 à 20 millions FCFA.

S'agissant de la poursuite des auteurs des infractions concernant la violation des droits humains, y compris les pires formes du travail des enfants, le gouvernement porte à l'attention de la commission que les efforts déployés depuis quelques années sont encourageants. Les déclarations et orientations politiques et stratégies ainsi que les réformes institutionnelles ont été propices à l'adoption d'une approche plus cohérente à l'obligation de redevabilité pour les violences à l'égard des enfants engagés dans des conflits armés.

Il reconnait la compétence de la Cour pénale internationale (CPI) pour enquêter et juger les crimes de guerre, les crimes contre l'humanité et le crime de génocide commis en République centrafricaine, et continue de prendre toutes mesures utiles et correctives, en vue d'une meilleure protection de la population civile et plus particulièrement les enfants.

D'ailleurs, l'un des grands pourvoyeurs des auteurs présumés de certains de ces crimes à la CPI est et demeure la République centrafricaine. Le gouvernement souligne que la création de la Cour pénale spéciale par la loi organique nº 15.003 du 3 juin 2015 s'inscrit dans cette dynamique mais, et surtout, répond à la volonté voire la soif de justice exprimée par le peuple centrafricain au sortir des travaux du forum de Bangui tenu du 4 au 11 mai 2015.

Et, en dépit des difficultés rencontrées et dues aux restrictions liées à la pandémie de COVID-19 ainsi qu'à la tentative de déstabilisation du pays par la Coalition du peuple centrafricain (CPC 2020-2021), le gouvernement, avec l'appui des différents partenaires, a contribué sensiblement au processus de l'opérationnalisation de cette cour qui, le 25 avril 2022, a ouvert solennellement son audience.

Par ailleurs, des efforts conjugués du gouvernement et de la communauté internationale ont permis de renforcer la chaîne pénale, notamment par la tenue régulière des sessions criminelles depuis fin 2015. Lors de la dernière session criminelle de février 2020, les juridictions nationales ont eu à se prononcer sur la culpabilité de certains des responsables des tragiques événements qui ont secoué la ville de Bangassou en mai 2017, condamnant l'ensemble des sept accusés à de lourdes peines. Au cours de ce procès, de nombreuses victimes ont pu être entendues publiquement et confronter leurs versions des faits devant la Cour criminelle de Bangui. Le gouvernement mettra à la disposition de la commission l'ensemble des jugements rendus.

En outre, les juridictions militaires de Bangui et de Bouar (Ouest du pays) sont opérationnelles depuis le 9 juillet 2020. Celle de Bangui a tenu des audiences correctionnelles au cours des mois de février et juillet 2021; la session criminelle de la cour martiale convoquée pour le 20 septembre 2021 s'était bien déroulée, à l'issue de laquelle 20 condamnations aussi bien en correctionnelle qu'en matière criminelle ont été prononcées.

Le gouvernement ajoute que, en ce moment, se tient la session de la Cour criminelle censée juger des auteurs présumés des cas qui sont, entre autres, prévus à l'article 7 de la convention dont les décisions finales seront transmises à la commission. Plus de 15 dossiers seront examinés.

Le gouvernement porte à la connaissance de la commission que la République centrafricaine à travers le Comité stratégique désarmement, démobilisation, réinsertion, rapatriement; réforme du secteur de sécurité; réconciliation nationale (DDRR/RSS/RN), présidé par le Président de la République, chef de l'État, a adopté le 20 mars 2017 une stratégie nationale de réforme du secteur de la défense et de sécurité pour la période 2017-2021. Cette stratégie trouve son ancrage dans les engagements internationaux contractés par l'État, plus spécifiquement les principes édictés par les Nations Unies dans le cadre de la RSS, le cadre d'orientation de l'Union africaine sur les RSS ainsi que les leçons des différentes études et analyses menées mettant en exergue les préoccupations des populations concernant la protection des personnes et de leurs biens.

La mise en œuvre de ce programme a permis de démobiliser plusieurs anciens combattants dont une partie a été incorporée dans les forces armées et une autre partie a bénéficié de programmes de réinsertion socio-économique.

Le gouvernement souligne que des actions multiformes se poursuivent en vue lutter efficacement contre toutes les formes de violation des droits humains et les pratiques analogues en conformité avec l'article 3 de la convention. Ainsi, courant mars 2022, une mission conjointe regroupant les représentants du gouvernement et de la MINUSCA s'était rendue à Alindao dans la préfecture de la Basse-Kotto afin de vérifier les allégations d'utilisation des enfants par les FDS et forces alliées. La mission a permis de confirmer la présence autour des bases militaires des enfants à la recherche de subsides et non utilisés comme des enfants soldats. D'ailleurs ce phénomène est constaté dans toutes les bases militaires des FACA, de la MINUSCA.

La mission a préconisé une enquête conjointe du gouvernement et de l'UNICEF en vue d'identifier les enfants en besoin de protection spéciale, et la mise en œuvre des mesures de protection. Dans ce sens, l'Inspection générale de l'armée nationale a organisé du 20 au 24 avril 2022, une mission de sensibilisation sur la traite des personnes dans les milieux militaires, précisément à Bangui et à Sibut, et va continuer dans toutes les bases militaires. D'ores et déjà, le gouvernement a pris des mesures pour interdire la présence des enfants à proximité des bases miliaires.

En considération de ce qui précède, le gouvernement prie la commission de noter sa bonne volonté, qui transpire à travers les nouvelles réalisations ainsi résumées dans un contexte difficile, et sollicite à nouveau l'appui du BIT pour la protection de l'enfant contre les pires formes du travail de l'enfant. Il rassure la commission que la République centrafricaine est déterminée à respecter ses engagements qui consistent à assurer une protection sociale aux enfants.

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Protection sociale et de la Formation professionnelle – Le gouvernement tient tout d'abord à remercier la commission qui a reconnu, d'une part, la complexité de la situation en République centrafricaine caractérisée par des conflits armés récurrents et noté, d'autre part, des progrès ainsi réalisés dans le cadre de la lutte contre le travail des enfants. Toutefois, il a l'honneur de

fournir, ici et maintenant, des informations actualisées et détaillées sur les actions menées au niveau national en conformité avec l'article 3, alinéa *a)*, de la convention.

En effet, très conscient de ce que les pires formes du travail des enfants et ses pratiques analogues constituent l'une des composantes essentielles de la traite des êtres humains, le gouvernement a mis en place, par décret nº 20.077 du 13 mars 2020, un Comité national de lutte contre la traite des personnes en République centrafricaine, placé sous l'autorité directe de Son Excellence, Monsieur le Président de la République, chef de l'État. Un plan d'action opérationnel 2022-23 vient d'être adopté et permettra au gouvernement et à l'ensemble des acteurs de poursuivre la mise en œuvre de la vision stratégique conçue autour des quatre (P): *i)* Prévention; *ii)* Protection; *iii)* Poursuite; et *iv)* Partenariat.

Entre-temps, ce comité a réalisé, en 2020 et 2021, plusieurs activités de sensibilisation, de renforcement des capacités des acteurs et surtout l'extension dans certaines villes de province de l'Unité mixte d'intervention rapide et de répression des violences sexuelles faites aux femmes et aux enfants (UMIRR) mise en place par décret nº 15.007 du 8 janvier 2015. L'UMIRR est un organe chargé, conformément aux dispositions de l'article 7 du décret précité, de «prévenir et réprimer toutes les formes de violence sexuelle commises sur les femmes et les enfants quel que soit le contexte et le statut social ou matrimonial de ces personnes, y compris les veuves et les orphelins». Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'un rapprochement des services sociaux, policiers et judiciaires des victimes de Violence basée sur le genre (VBG) et des enfants sur tout le territoire national. Elle permettra de prendre en charge les victimes de violences sexuelles liées au conflit.

Pour donner une lisibilité à toutes les actions, la République centrafricaine s'est dotée, en 2022, d'une Stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre, le mariage d'enfants et les mutilations génitales féminines.

Aussi, la volonté affichée du gouvernement de promouvoir la justice sociale s'est récemment traduite par l'adoption et la promulgation de la loi nº 21.003 du 1er septembre 2021, autorisant la ratification de la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, dans le milieu du travail. Le gouvernement a aussitôt entrepris sa transposition dans le corpus juridique national existant afin d'offrir aux autorités chargées du système de la protection de l'enfant des moyens efficaces de lutte contre toutes formes de discrimination, de violence et de harcèlement à l'égard des enfants.

Dans la même dynamique, le gouvernement a sollicité l'appui technique du Bureau international du Travail (BIT) pour l'élaboration d'un plan national de lutte contre le travail des enfants et la mise en place d'un comité national y relatif. Cette sollicitation a encore été réitérée lors d'une visite de la délégation du gouvernement au siège du BIT en janvier 2022. Tout cela prouve à suffisance la volonté du gouvernement de prévenir, protéger et garantir une vie meilleure aux enfants.

Parallèlement, il a également sollicité du BIT l'appui à l'extension du programme par pays de promotion du travail décent (PPTD-RCA) (2017-2021) qui a été déterminant dans le processus de consolidation de la paix et la promotion des emplois décents et productifs, ainsi que l'appui au renforcement des capacités des agents de l'administration du travail et de l'inspection du travail en normes internationales du travail. Toutes ces sollicitations ont pour dénominateur commun le partenariat actif et dynamique pour éradiquer les pires formes du travail des enfants.

S'agissant des observations relatives aux dispositions de l'article 7, paragraphe 2, de la convention, le gouvernement précise que, à la faveur du retour progressif de la paix et du

rétablissement de l'autorité de l'État sur le territoire national, plusieurs projets initiés ont permis la réhabilitation ou la construction de nombreuses infrastructures scolaires dans des zones jadis fortement touchées par les conflits armés. Il s'agit par exemple des inspections académiques du Nord, du Centre-Est, et du Nord-Est où les établissements réhabilités et rouverts ont permis aux élèves filles et garçons du Fondamental 1 et 2 de reprendre le chemin de l'école.

Le gouvernement indique en outre que le titre 5 de la loi nº 20.016 du 15 juin 2020, portant Code de protection de l'enfance en République centrafricaine, renforce le tissu global de la répression des atteintes et violations aux droits de l'enfant. Dorénavant, des atteintes et violations contre les enfants sont criminalisées. Ainsi, l'article 179 de la loi interdit tout recrutement de l'enfant dans les conflits armés, et leurs auteurs sont passibles d'une peine d'emprisonnement de dix à vingt ans et/ou d'une amende de 5 à 20 millions de francs CFA.

S'agissant de la poursuite des auteurs des infractions concernant la violation des droits humains, y compris les pires formes du travail des enfants, le gouvernement porte à l'attention de la commission que les efforts déployés depuis quelques années sont encourageants. Les déclarations et orientations politiques et stratégiques, ainsi que les réformes institutionnelles ont été propices à l'adoption d'une approche plus cohérente à l'obligation de redevabilité pour les violences à l'égard des enfants engagés dans des conflits armés.

Le gouvernement reconnaît la compétence de la Cour pénale internationale (CPI) pour enquêter et juger les crimes de guerre, les crimes contre l'humanité et le crime de génocide commis en République centrafricaine et continue de prendre toutes mesures utiles et correctives en vue d'une meilleure protection de la population civile et plus particulièrement des enfants. D'ailleurs, l'un des grands pourvoyeurs des auteurs présumés de certains de ces crimes à la CPI est et demeure la République centrafricaine. Le gouvernement souligne que la création de la Cour pénale spéciale par la loi organique nº 15.003, du 3 juin 2015, s'inscrit dans cette dynamique, mais et surtout répond à la volonté, voire la soif de justice exprimée par le peuple centrafricain au sortir des travaux du forum de Bangui tenu du 4 au 11 mai 2015.

En dépit des difficultés rencontrées et dues aux restrictions liées à la pandémie de COVID-19 ainsi qu'à la tentative de déstabilisation du pays par la Coalition du peuple centrafricain (CPC 2020-2021), le gouvernement, avec l'appui des différents partenaires, a contribué sensiblement au processus de l'opérationnalisation de cette cour qui, le 25 avril 2022, a ouvert solennellement son audience.

Par ailleurs, les efforts conjugués du gouvernement et de la communauté internationale ont permis de renforcer la chaîne pénale, notamment par la tenue régulière de sessions criminelles depuis fin 2015. Lors de la dernière session criminelle de février 2020, les juridictions nationales ont eu à se prononcer sur la culpabilité de certains des responsables des tragiques évènements qui ont secoué la ville de Bangassou en mai 2017, condamnant l'ensemble des sept accusés à de lourdes peines. Au cours de ce procès, de nombreuses victimes ont pu être entendues publiquement et confronter leurs versions des faits devant la Cour criminelle de Bangui. Le gouvernement mettra à la disposition de la commission l'ensemble des jugements rendus.

En outre, les juridictions militaires de Bangui et de Bouar (Ouest du pays) sont opérationnelles depuis le 9 juillet 2020. Celle de Bangui a tenu des audiences correctionnelles au cours des mois de février et juillet 2021, la session criminelle de la cour martiale, convoquée pour le 20 septembre 2021, s'était bien déroulée à l'issue de laquelle 20 condamnations aussi bien en correctionnelle qu'en matière criminelle ont été prononcées.

Le gouvernement ajoute qu'en ce moment se tient la session de la cour criminelle censée juger des auteurs présumés des cas qui sont, entre autres, prévus à l'article 7 de la convention dont les décisions finales seront transmises à la commission. Plus de 15 dossiers seront examinés.

Le gouvernement porte à la connaissance de la commission que la République centrafricaine, à travers le Comité stratégique Désarmement, Démobilisation, Réinsertion, Rapatriement (DDRR); Réforme du Secteur de Sécurité (RSS); Réconciliation Nationale (RN), présidé par le Président de la République, chef de l'État, a adopté le 20 mars 2017 une Stratégie nationale de réforme du secteur de la défense et de sécurité pour la période 2017-2021. Cette stratégie trouve son ancrage dans les engagements internationaux contractés par l'État, plus spécifiquement les principes édictés par les Nations Unies dans le cadre de la RSS, le cadre d'orientation de l'Union africaine sur les RSS ainsi que les leçons des différentes études et analyses menées mettant en exergue les préoccupations des populations concernant la protection des personnes et de leurs biens.

La mise en œuvre de ce programme a permis de démobiliser plusieurs anciens combattants dont une partie a été incorporée dans les forces armées et une autre partie a bénéficié de programmes de réinsertion socioéconomique.

Le gouvernement souligne que des actions multiformes se poursuivent en vue de lutter efficacement contre toutes les formes de violation des droits humains et les pratiques analogues en conformité avec l'article 3 de la convention. Ainsi, courant mars 2022, une mission conjointe regroupant les représentants du gouvernement et de la MINUSCA s'était rendue à Alindao dans la Préfecture de la Basse-Kotto afin de vérifier les allégations d'utilisation des enfants par les Forces de Défense et de Sécurité (FDS) et forces alliées. La mission a permis de confirmer la présence autour des bases militaires d'enfants à la recherche de subsides et non utilisés comme des enfants soldats. D'ailleurs ce phénomène est constaté dans toutes les bases militaires des Forces armées centrafricaines (FACA), de la MINUSCA également.

La mission a préconisé une enquête conjointe du gouvernement et de l'UNICEF en vue d'identifier les enfants en besoin de protection spéciale, et la mise en œuvre des mesures de protection. Dans ce sens, l'Inspection générale de l'armée nationale a organisé, du 20 au 24 avril 2022, une mission de sensibilisation sur la traite des personnes dans les milieux militaires, précisément à Bangui et à Sibut, et va continuer dans toutes les bases militaires. D'ores et déjà, le gouvernement a pris des mesures pour interdire la présence des enfants à proximité des bases miliaires.

En considération de ce qui précède, le gouvernement prie la commission de noter sa bonne volonté qui transpire à travers les nouvelles réalisations ainsi résumées dans un contexte difficile et sollicite à nouveau l'appui du BIT pour la protection de l'enfant contre les pires formes de travail des enfants. Il rassure la commission que la République centrafricaine est déterminée à respecter ses engagements qui consistent à assurer une protection sociale aux enfants.

Membres employeurs – Le cas qui nous occupe est un cas de double note de pied de page portant sur l'application, en droit et dans la pratique, d'une convention fondamentale, la convention nº 182, en République centrafricaine. La ratification universelle obtenue par cette convention traduit un consensus universel et un engagement tripartite fort pour mettre fin aux pires formes de travail des enfants. Toutefois, cela n'implique pas une mise en application universelle et automatique en droit et dans la pratique. En fait, d'après les chiffres du rapport de l'OIT et de l'UNICEF sur le travail des enfants en 2020, le travail des enfants concerne encore

160 millions de filles et de garçons, tandis que 9 autres millions risquent d'y basculer à cause de l'impact du COVID-19.

C'est la première fois que la commission discute de l'application par la République centrafricaine de cette convention qu'elle a ratifiée en 2000. La commission d'experts a formulé sept observations relevant de sérieux manquements dans le respect par la République centrafricaine de la convention, en 2008, 2009, 2010, 2011, 2014, 2017 et, plus récemment, dans le rapport publié en 2021.

Nous remercions le gouvernement pour avoir soumis un complément d'information à la commission et pour avoir clarifié certains points en rapport avec l'application de la convention en droit et dans la pratique. Nous trouvons ces informations très prometteuses et espérons que le plan d'action opérationnel 2022-2023 sera élaboré dans de bonnes conditions.

Les observations de la commission d'experts font apparaître de sérieux éléments d'inadéquation s'agissant de la mise en application de la convention en République centrafricaine. Permettez-moi de les résumer en trois thèmes.

Premièrement, s'agissant de l'article 3(a) de la convention, qui interdit toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, y compris le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés. La commission d'experts a reconnu la complexité de la situation qui prévaut sur le terrain et l'existence d'un conflit armé et de groupes armés dans le pays. De même, la commission d'experts a noté que, d'après le rapport des experts indépendants sur la situation des droits de l'homme en République centrafricaine en 2020, le délai fixé par les autorités nationales à la fin janvier 2020 pour le désarmement complet et la démobilisation n'a pas été respecté.

Dans ces conditions, malgré la signature, en 2019, de l'Accord politique pour la paix et la réconciliation en République centrafricaine, les forces armées comme les groupes armés ont continué à recruter et utiliser des enfants. Il est noté que des enfants ont été utilisés comme combattants et dans des fonctions d'appui, et qu'ils ont subi des violences sexuelles.

La commission d'experts déplore la continuation du recrutement et de l'utilisation d'enfants dans les conflits armés en République centrafricaine, d'autant plus qu'ils donnent lieu à d'autres violations graves des droits des enfants, tels que les enlèvements, les meurtres et la violence sexuelle.

Nous notons que le code de protection de l'enfance de la République centrafricaine, promulgué en 2020, fait du recrutement et de l'utilisation d'enfants par les forces armées et les groupes armés un délit pénal et considère les enfants incorporés comme des victimes. Toutefois, considérant la prévalence et la gravité de ces pratiques, les membres employeurs se font l'écho de la commission d'experts et exhortent le gouvernement à redoubler d'efforts et à prendre des mesures pour qu'il soit mis fin à la pratique du recrutement de force d'enfants de moins de 18 ans, et pour faire en sorte que tous ceux, y compris les membres de l'armée régulière, qui recrutent des enfants de moins de 18 ans soient soumis à une enquête approfondie et soient poursuivis, et que leur soient imposées des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives.

Nous prions le gouvernement de continuer à rendre compte des mesures prises, en particulier pour l'application du code de protection de l'enfance. Nous sommes heureux d'entendre que le gouvernement a sollicité l'assistance technique du BIT en vue d'élaborer un plan national de lutte contre le travail des enfants et nous l'encourageons dans cette voie.

Deuxièmement, s'agissant des dispositions de l'article 7(2)(a) relatif à l'accès à l'éducation de base. La commission d'experts a constaté à la lecture de divers rapports des Nations Unies que la moitié des enfants du pays sont déscolarisés et que plusieurs écoles ont partiellement ou totalement fermé à cause du conflit armé, en particulier dans l'arrière-pays et les zones rurales, ce qui a pour effet de priver les enfants d'un accès à l'éducation. Selon l'UNICEF, une école sur quatre ne fonctionne pas à cause des combats. La commission d'experts a encore noté que les confrontations des campagnes électorales de 2020 et 2021 ont donné lieu à des pillages, des attaques et des occupations de nombreuses écoles, ce qui a gravement affecté la reprise des cours.

Pour se rendre compte de l'impact de ces événements, les membres employeurs soulignent que, suivant les World Population Prospects des Nations Unies, en 2020, près de 44 pour cent de la population de la République centrafricaine étaient âgés de moins de 14 ans. Le cas est très sérieux, et il a incontestablement un impact sur la reprise économique et sociale de la République centrafricaine.

Dans ce contexte, la commission d'experts a exprimé ses vives préoccupations et exhorté le gouvernement à intensifier ses efforts pour améliorer le fonctionnement de son système d'enseignement et faciliter l'accès à l'éducation de base gratuite à tous les enfants, et à fournir des informations sur les mesures concrètes prises à cet effet. Nous partageons les préoccupations de la commission d'experts, compte tenu du rôle que joue l'éducation en empêchant que les enfants s'engagent dans les pires formes de travail des enfants.

Nous sommes contents d'apprendre que le gouvernement a mis en chantier des projets de construction ou de reconstruction d'infrastructures scolaires dans des régions gravement touchées. Les membres employeurs encouragent le gouvernement à redoubler d'efforts pour faciliter l'accès à une éducation de base gratuite à tous les enfants, en particulier aux jeunes filles et aux enfants habitant dans les zones de conflit, à continuer à coopérer avec la communauté internationale, et à continuer de solliciter l'assistance du BIT et de l'UNICEF pour se doter de stratégies durables pour relever ce défi pendant la période de la transition vers une paix durable.

Troisièmement, s'agissant de l'article 7(2)(b) relatif aux mesures assorties de délais pour apporter de l'aide directe afin de soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, la commission d'experts a noté que, dans le cadre du Programme pour le désarmement, la démobilisation, la réintégration et le rapatriement, les groupes armés ont signé avec les autorités des protocoles et des plans d'action les engageant à libérer les enfants de leurs rangs et à s'abstenir de recruter à nouveau. De ce fait, des enfants ont été soit libérés soit auto-démobilisés et enrôlés dans des programmes de réintégration. Toutefois, la commission d'experts a noté que des cas d'enrôlement et d'utilisation d'enfants par des groupes armés ont encore été avérés. Et, même si des enfants ont été libérés, selon l'UNICEF, plus d'un sur cinq devait encore suivre un programme de réintégration.

Les membres employeurs prient instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts afin d'apporter l'aide directe appropriée pour soustraire les enfants au recrutement forcé des groupes armés et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, et de rendre compte des mesures concrètes prises pour assurer l'éloignement des enfants qui ont été recrutés en vue de leur utilisation dans le conflit armé et pour leur réadaptation et leur intégration sociale avec, si possible, des données ventilées suivant le sexe et l'âge.

Les membres employeurs remercient à nouveau le gouvernement pour les informations qu'ils ont communiquées à la commission et, conscients de la complexité de la situation sur le

terrain, nous sommes forcés de souligner que la commission d'experts soulève cette question depuis 2008, et que le recrutement d'enfants et leur utilisation en conflit armé a fortement augmenté ces dernières années.

Nous notons que le Bureau seconde déjà le pays dans ses efforts pour lutter contre la traite et adhérer à l'Alliance 8.7. Nous encourageons le gouvernement à solliciter encore l'assistance du BIT afin d'accroître la capacité des mandants tripartites à mettre en œuvre des stratégies efficaces et durables pour éradiquer les pires formes de travail des enfants dans le pays.

Comme il est écrit dans l'appel à l'action de Durban de la 5e Conférence mondiale pour l'élimination du travail des enfants, la pandémie de COVID-19, les conflits armés et les crises humanitaires et environnementales menacent de réduire à néant des années de progrès contre le travail des enfants. Les membres employeurs conviennent de l'impérieuse nécessité de se dresser contre ce fléau et d'accélérer les efforts multipartites visant à prévenir et éliminer le travail des enfants, la priorité absolue allant aux pires formes de travail des enfants.

Membres travailleurs – Il y a près de deux ans maintenant que la convention a été ratifiée par l'ensemble des États Membres de l'OIT, faisant de cette convention la première convention universellement ratifiée, qui plus est en un laps de temps record de vingt et un ans. Tout cela témoigne du consensus et de l'engagement mondial en vue d'éradiquer le fléau du travail des enfants. Ces engagements à la concrétisation de cet objectif ont d'ailleurs fait l'objet de la 5e Conférence mondiale pour l'élimination du travail des enfants, qui s'est récemment tenue à Durban.

Si l'on peut se réjouir que les engagements politiques soient désormais universellement pris pour œuvrer à l'élimination du travail des enfants, il y a encore énormément de travail pour éradiquer le travail des enfants dans la pratique. La conférence de Durban a en effet dressé le triste constat d'une augmentation du travail des enfants au niveau mondial, ce qui n'est certainement pas étranger au contexte de crise que nous avons connu ces deux dernières années.

La République centrafricaine connaît en plus, et de longue date, une tout autre crise, qui nous pousse à dresser les mêmes constats qu'au niveau mondial: les enfants figurent malheureusement bien souvent parmi les premières victimes de ces crises. Exacerbée par le contexte électoral, cette grave crise politique et sécuritaire que traverse la République centrafricaine, et qui se matérialise par de nombreux conflits armés dans le pays, a un impact dévastateur sur les enfants du pays. Ceux-ci sont soit enrôlés de force dans les divers groupes armés impliqués dans le conflit, y compris dans l'armée régulière, soit privés de l'accès à l'éducation, ce qui les rend particulièrement vulnérables à tous points de vue.

Les enfants qui ont été enrôlés de force sont également une deuxième fois victimes de cette situation instable, de par l'insuffisance des moyens alloués à leur réadaptation et à leur réinsertion dans la société. En 2010 déjà, la problématique de l'enrôlement forcé des enfants dans le conflit armé avait fait l'objet d'une discussion devant notre commission, sous l'empire de la convention (nº 138) sur l'âge minimum, 1973. Voilà que douze ans plus tard, cette problématique revient devant notre commission, sous l'empire de la convention nº 182 cette fois, avec le constat amer que la situation ne s'est pas améliorée depuis.

Nous regrettons par ailleurs que le gouvernement centrafricain n'ait pas fait usage de la possibilité qui lui était offerte de produire des observations écrites suite à son inscription sur la liste préliminaire des cas individuels.

Le rapport de juillet 2017 de l'experte indépendante sur la situation des droits de l'homme en République centrafricaine évoque entre 4 000 et 5 000 enfants enrôlés dans le conflit. Le Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et la mission des Nations Unies en République centrafricaine ont récemment rendu un rapport dans lequel il est fait état d'une aggravation de la situation sécuritaire dans le pays, qui a pour conséquence la poursuite des enrôlements d'enfants dans le conflit. Le rapport du Secrétaire général de l'ONU sur les enfants et les conflits armés a recensé, en mai 2021, 580 cas d'enfants recrutés et utilisés par des groupes armés et par les forces armées, ce qui constitue une aggravation alarmante de ce phénomène. Ce rapport fait état de l'utilisation des enfants comme combattants et dans des rôles de soutien. Des faits de violences sexuelles sont également évoqués dans ce rapport, au nombre de 82. Il est par ailleurs fait état de 42 enfants tués ou blessés ainsi que 58 enfants enlevés par des groupes armés à des fins de recrutement, de violences sexuelles et de rançon.

La convention est très claire en son article 3 *a)*: le recrute[m]ent forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés est l'une des pires formes de travail des enfants qui puisse exister. L'article 1 de la convention impose aux États Membres de prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants. Il s'agit d'une obligation qui s'impose tant aux forces armées officielles qu'aux autres groupes armés. Force est de constater que ces dispositions de la convention ne sont aujourd'hui toujours pas respectées en République centrafricaine.

L'aggravation de ce phénomène a également par conséquent un impact sur l'accès à l'éducation de base pour les enfants. Le taux de scolarisation des enfants reste extrêmement faible en République centrafricaine, particulièrement pour les filles. On constate par ailleurs que le taux d'abandon scolaire entre l'enseignement primaire et secondaire est très élevé. Le rapport du Secrétaire général de l'ONU sur la République centrafricaine a constaté en juin 2021 que la moitié des enfants du pays n'étaient pas scolarisés.

Cette situation s'explique notamment par la fermeture partielle ou totale de plusieurs écoles du fait du conflit armé, en particulier dans l'arrière-pays, les groupes armés pillant, attaquant et occupant des établissements scolaires dans le cadre du conflit. Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) estimait, en avril 2021, qu'une école sur quatre n'était pas fonctionnelle en raison des combats.

L'article 7, paragraphe 2, alinéas *a)* et *c)*, de la convention prévoit que les États Membres doivent prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants et assurer l'accès à l'éducation de base gratuite. La République centrafricaine a encore des efforts considérables à fournir afin de se conformer à ces obligations.

Selon les informations de l'UNICEF reprises dans le rapport de la commission d'experts, près d'un enfant sur cinq enrôlé dans les groupes armés n'a pas encore été inscrit dans des programmes de réinsertion. Il apparaît par ailleurs que certains enfants dans un premier temps libérés retombent dans l'escarcelle des groupes armés. Il est évident que les programmes de réinsertion doivent être renforcés afin de garantir une démobilisation effective et durable des enfants.

Il est incontestable que la réadaptation des ex-enfants soldats constitue un défi majeur. Il est dès lors primordial de fournir l'aide appropriée à ces enfants victimes d'enrôlement forcé dans les forces armées. Il importe tout particulièrement d'éviter de traiter ces enfants comme des criminels de guerre et de les traiter comme les victimes qu'ils sont.

L'article 7, paragraphe 2, alinéa *b)*, de la convention prévoit que les États Membres doivent prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale. Nous devons constater que, si les engagements politiques sont bien là depuis longtemps en République centrafricaine, le délai pour mettre ces engagements effectivement en œuvre est aujourd'hui largement dépassé. Nous regrettons de devoir constater que de nombreux problèmes continuent à se poser en pratique.

Cette problématique fait l'objet d'observations récurrentes de la commission d'experts depuis 2008. Si l'on ne peut nier les efforts déployés afin de dégager des accords politiques visant à démobiliser les enfants soldats, nous devons regretter que ces accords peinent à être effectivement mis en œuvre en pratique. Il apparaît par ailleurs du rapport des experts que la situation se dégrade ces dernières années. C'est ce qui vaut aujourd'hui à la République centrafricaine de faire l'objet d'une double note de bas de page, signe de la gravité de la situation. Il conviendra que la réponse du gouvernement centrafricain soit à la hauteur de la gravité de la situation.

À la lumière des commentaires de la commission d'experts qui invite les organes conventionnels de l'ONU à mener une réflexion commune sur les moyens de renforcer les synergies et les complémentarités avec la commission, en s'appuyant sur les mandats respectifs et distincts de chacun d'eux, il nous semble que le cas de la République centrafricaine pourrait être un cas dans lequel la mise en œuvre concrète de synergies entre l'OIT et d'autres organes de l'ONU pourrait être expérimentée en vue de mutualiser les moyens disponibles afin d'apporter une réponse coordonnée aux problématiques fondamentales constatées dans le pays.

Membre travailleur, République centrafricaine – Je tiens à remercier la commission d'experts d'avoir identifié ce cas comme l'un de ceux qui devaient être discutés lors de cette Conférence.

Notre appréciation est née du fait que l'incidence du travail des enfants continue de s'intensifier dans notre pays. Les travailleurs comme les parents sont préoccupés par cette situation. Outre le fait que l'augmentation du travail des enfants souligne un plus grand chômage des adultes, nous craignons que la stabilité de notre pays continue d'être mise à l'épreuve par la prévalence du travail des enfants. Un récent rapport de l'UNICEF indique que l'incidence du travail des enfants en République centrafricaine s'élève à 31 pour cent pour les enfants âgés de 5 à 17 ans. Le rapport reconnaît également les efforts du gouvernement en matière de législation interdisant aux enfants d'être engagés dans les travaux dangereux.

La commission d'experts a justement fait allusion au manque de clarté des dispositions du code. En outre, les abus, la plupart du temps, sont délibérément perpétrés sans état d'âme. Mis à part la faiblesse des dispositions de la loi, les lacunes dans les définitions de la faiblesse, la volonté politique de faire avancer les programmes robustes de lutte contre le travail des enfants, nous connaissons une faible capacité de sanctionner les personnes et les organisations qui se trompent. La plupart des parents indigents se rendent coupables d'une pratique délibérée du travail des enfants en se cachant sous le prétexte d'un environnement non sécurisé et instable pour engager leurs enfants dans le travail rémunéré. Cette pratique est principalement la norme dans l'économie informelle.

Sans faire d'excuses pour mon pays, je pense que l'on sait assez bien pourquoi le travail des enfants est répandu. La combinaison de la pauvreté, du chômage élevé, des salaires stagnants et bas et de la guerre prolongée a sérieusement contribué au déclenchement de

l'exacerbation et au maintien de la pratique du travail des enfants. La situation est pire pour les filles, qui sont plus susceptibles d'être facilement recrutées par leur mère pour aider à générer et à augmenter les revenus de la famille, tandis que les parents peuvent aider les garçons à aller à l'école.

Notre pays aura besoin d'aide pour arrêter avec succès et définitivement la guerre civile. Nous aurons également besoin d'aide pour améliorer notre Code du travail et la législation visant à protéger le droit des enfants.

La 5e Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants s'est tenue à Durban, en Afrique du Sud, il y a quelques semaines. Cette conférence a débouché sur un appel à l'action de Durban, en tant que document final, qui a pleinement été approuvé par les syndicats de la République centrafricaine. La conférence a identifié la nécessité de recevoir et de déployer une protection sociale pour lutter contre la pauvreté et la vulnérabilité des ménages comme moyen d'arrêter le travail des enfants. La sécurité sociale est essentielle pour les enfants. Le besoin de protection sociale pour assurer le bien-être économique, social et nutritionnel est élevé, maintenant que notre pays lutte contre l'inflation et la récession économique en raison de la guerre civile, du coronavirus, des effets multiplicateurs de la guerre en Ukraine et de la montée en flèche du service de la dette.

Nous croyons aussi à l'efficacité de l'éducation. Malheureusement, la situation récurrente de la guerre civile rend difficile la scolarisation des enfants. Beaucoup d'enfants recrutés comme enfants soldats ont besoin d'être réhabilités et réinsérés. Bien sûr, cela ne peut se produire que si nous réussissons à mettre fin à la guerre. Pour parvenir à une bonne scolarisation et maintenir les enfants à l'école, des incitations aux parents, telles que les transferts monétaires conditionnels, peuvent devoir être autorisées.

Enfin, permettez-moi de souligner que mon pays est devant cette commission une deuxième fois en une décennie. En conclusion, je voudrais donc demander à l'OIT d'envisager une approche multipartenaire avec d'autres institutions du développement, telles que l'UNICEF, l'UNESCO, le Programme alimentaire mondial (PAM), le PNUD, ONU-Femmes et ONUSIDA pour travailler avec notre gouvernement, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, de manière collaborative et inclusive pour nous aider à faire face efficacement à cette menace.

Nous désirons un avenir assuré pour nos enfants: ils sont notre patrimoine.

Membre gouvernementale, France – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses État membres**. La **Macédoine du Nord**, pays candidat, l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membres de l'Espace économique européen, ainsi que la **Géorgie** et la **Türkiye** s'alignent sur la présente déclaration. L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail et la lutte contre le travail des enfants, en particulier sous ses pires formes.

Nous encourageons activement la ratification et la mise en œuvre universelles des normes internationales fondamentales du travail, notamment la convention nº 182. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable d'élaboration, de promotion et de contrôle de l'application des normes internationales du travail ratifiées et des conventions fondamentales en particulier.

Comme indiqué dans l'appel à l'action de Durban récemment adopté, la convention, universellement ratifiée, exige des États Membres de l'OIT qu'ils prennent des mesures pour

éliminer d'urgence les pires formes de travail des enfants. Nous rappelons l'importance d'intensifier les efforts à cet égard et soulignons notre ferme engagement en ce sens.

La République centrafricaine et l'UE entretiennent des relations étroites et constructives dans le cadre de l'Accord de Cotonou, renforcé par un nouvel accord de partenariat qui réaffirme notre engagement commun à protéger, promouvoir et réaliser les droits de l'homme, les libertés fondamentales et les principes démocratiques et à renforcer l'état de droit et la bonne gouvernance. La République centrafricaine est également bénéficiaire du programme «Tout sauf les armes» (TSA) de l'UE pour les pays les moins avancés.

Le recrutement et l'utilisation d'enfants sont inacceptables en soi et entraînent d'autres violations graves des droits les plus fondamentaux des enfants, comme les enlèvements, les meurtres, les abus et violences sexuels. L'existence d'un conflit armé et de groupes armés dans le pays ne peut jamais servir d'argument pour justifier la poursuite et l'augmentation du recrutement et de l'utilisation d'enfants, y compris par les forces armées, à la fois comme combattants et dans des rôles de soutien, quelle que soit la complexité de la situation dans le pays.

Conformément à l'appel du comité, nous exhortons le gouvernement à poursuivre ses efforts pour mettre fin immédiatement à la pratique du recrutement forcé d'enfants par les forces armées et par les groupes armés dans le pays. Nous demandons également au gouvernement de veiller à ce que tous les responsables de tels actes fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites approfondies et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées dans la pratique, conformément au Code de protection de l'enfance.

Nous réitérons également l'appel au gouvernement pour que tous les enfants retirés des groupes armés et des forces armées bénéficient de programmes de réintégration axés sur leur réhabilitation et leur intégration sociale par le biais de services de protection de l'enfance et d'une éducation appropriée, afin de garantir leur démobilisation définitive.

De même, tout en reconnaissant que la République centrafricaine est confrontée depuis des années à des turbulences politiques, à la violence et à l'insécurité permanentes, et compte tenu de l'ampleur des défis à relever, nous appelons le gouvernement à intensifier, conformément au Plan National de Redressement et de Consolidation de la Paix (RCPCA) 2017-2023, que l'UE co-préside, avec le Premier ministre, ses efforts pour améliorer le fonctionnement du système éducatif et faciliter l'accès à une éducation de base gratuite pour tous les enfants, avec une attention particulière pour les filles, et dans les zones touchées par le conflit. Nous exprimons notre profonde préoccupation face au grand nombre d'enfants privés d'éducation en raison du climat d'insécurité et rappelons que l'éducation joue un rôle central pour éviter que les enfants ne soient pris dans les pires formes de travail.

Nous insistons en outre sur la nécessité de mettre un terme au travail des enfants dans la société. À cet égard, nous encourageons le gouvernement à mettre en œuvre le Code de protection de l'enfance afin de mieux respecter les droits des enfants dans la société centrafricaine.

L'UE et ses États membres sont pleinement engagés aux côtés de la République centrafricaine, et nous poursuivrons notre engagement en faveur des enfants du pays et de l'éducation des enfants les plus vulnérables dans le cadre des programmes de coopération existants et futurs. Nous attendons du gouvernement qu'il s'engage à mettre fin immédiatement à l'utilisation d'enfants comme combattants ou dans les rôles de soutien, tant par ses propres forces armées que par d'autres groupes armés dans le pays.

Nous nous réjouissons de poursuivre les efforts conjoints avec le gouvernement et l'OIT.

Membre employeuse, Colombie – Tout d'abord, il est important d'indiquer que nous accordons la priorité, nous employeurs, à la convention qui vise à protéger les membres les plus importants de la société, c'est-à-dire les enfants. En adoptant cette convention, l'OIT a reconnu le caractère prioritaire de cette question, tant aux niveaux national qu'international, cette norme ayant pour objet de remédier à une situation particulièrement aberrante, raison pour laquelle l'OIT a adopté rapidement, et à l'unanimité, cette convention.

La convention s'attaque aux pires formes de travail des enfants et il s'agit là d'un appel clair et indiscutable lancé à tous les États Membres pour qu'ils prennent d'urgence des mesures complètes en la matière. En vertu de l'article 1 de la convention, le gouvernement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, entre autres, celles prévues à l'article 3(a), qui fait référence à toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés.

Selon le rapport de la commission d'experts concernant cette question, il a été confirmé que 584 enfants ont été recrutés et utilisés par des groupes armés et des forces armées en 2020. Ces enfants ont fait office de combattants pour appuyer ces groupes, et ont subi des violences sexuelles. À cet égard, bien que le gouvernement ait fait état de l'adoption d'une loi sur le code de protection de l'enfance, qui prévoit la protection des enfants contre le recrutement par les forces armées et les groupes armés, ainsi que de la conclusion d'un accord politique pour la paix et la réconciliation en République centrafricaine en 2019, ces efforts doivent être renforcés par des mesures immédiates pour enquêter sur ces cas et punir dans la pratique les auteurs de ces comportements délictueux, comme le recrutement d'enfants de moins de 18 ans dans les conflits armés.

Nous demandons au gouvernement de s'engager à mettre en œuvre et à respecter effectivement la convention et la législation récemment adoptée, et de fournir des informations démontrant l'application de celle-ci dans la pratique. Enfin, nous demandons au gouvernement, avec l'assistance technique du BIT et par le biais des divers mécanismes de coopération internationale en place, de poursuivre la mise en conformité de la législation et de la pratique avec les dispositions de la convention et de parvenir, de toute urgence, à l'élimination des pires formes de travail des enfants dans le pays.

Membre travailleur, Eswatini – Nous savons que l'éducation est un outil très efficace pour lutter contre le travail des enfants. Une éducation de qualité ne peut prospérer que dans un environnement propice à l'apprentissage. Les conflits violents que connaît la République centrafricaine aggravent d'autant la situation déjà désastreuse des mauvais traitements infligés aux enfants, et entravent considérablement leur droit à l'éducation. Les enfants seraient enlevés et serviraient de rançon et d'appât pour financer les combats des rebelles.

La violence favorise les pires formes de travail des enfants et rend la scolarisation impossible, dans la mesure où il serait déraisonnable de penser que les parents sont prêts à envoyer leurs enfants à l'école dans un environnement en proie à la violence. Les infrastructures, notamment les écoles, ne sont plus en état de fonctionner. Selon le Bureau des affaires internationales du travail du Département du Travail des États-Unis, en 2020, environ 1,3 million d'enfants ne pouvaient pas aller à l'école en raison de l'instabilité actuelle.

Le gouvernement doit prendre des mesures concrètes et immédiates, et obtenir une aide supplémentaire pour financer correctement l'éducation. Il faut aussi aider le pays à élaborer des stratégies de collecte de fonds pour financer une éducation de qualité. En outre, il conviendrait aussi de s'attacher en toute hâte au fléau des entreprises qui pratiquent l'évasion

fiscale en procédant à des mouvements illégaux de capitaux. Dans tous les pays, ce phénomène nuit aux services que doit fournir l'État, notamment en matière d'éducation.

Les allégations selon lesquelles des enfants sont utilisés comme soldats par des milices non étatiques doivent faire l'objet d'une enquête approfondie. Ceux qui sont à l'origine de cet abus honteux d'enfants doivent être poursuivis.

Membre gouvernemental, Burkina Faso – L'élimination des pires formes de travail des enfants est l'une des composantes essentielles des principes et droits fondamentaux au travail consacrés par l'OIT. Notre pays encourage fortement la promotion des principes et droits fondamentaux en tant que piliers pour la promotion du travail décent et l'atteinte de l'objectif de justice sociale cher à notre Organisation commune et ne ménagera aucun effort pour soutenir tout État Membre dans ce sens.

Il ressort des informations fournies par le gouvernement de la République centrafricaine que des efforts ont été faits récemment par les plus hautes autorités pour mener une lutte acharnée contre la traite des personnes, y compris les pires formes de travail des enfants. C'est le lieu de reconnaître que la lutte contre le travail des enfants présente une complexité particulière dans les pays en proie à la violence où des zones sous contrôle de groupes armés posent d'énormes difficultés. Au regard de ce contexte particulièrement difficile, le Burkina Faso salue les efforts consentis par cette République sœur et l'encourage vivement à poursuivre dans cette dynamique.

Le BIT doit, comme le souhaite la République centrafricaine, accompagner les actions du gouvernement et inviter d'autres partenaires à appuyer les différents processus engagés. De tout ce qui précède, notre commission doit faire preuve de compréhension et de clémence au moment de l'adoption des conclusions sur ce cas individuel.

Membre travailleur, Sénégal – Je vous remercie de me donner l'opportunité de m'exprimer au nom des travailleurs de l'Afrique de l'Ouest.

Nous tenons à saluer les efforts des membres de la commission d'experts sur le travail remarquable réalisé sur le sujet en question.

Nous avons noté avec intérêt les déclarations du gouvernement sur les efforts consentis, notamment la révision du Code du travail. Il faut cependant souligner que ces efforts sont nettement en-deçà des attentes et qu'un nombre important d'enfants de moins de 14 ans est encore utilisé comme main-d'œuvre, y compris dans des conditions dangereuses, en violation de l'esprit et de la lettre de la convention.

Là où les lois pour la détermination de l'âge minimum du travail sont absentes et vagues, les abus deviennent la norme et la pratique. C'est exactement le cas en République centrafricaine. Des enfants qui n'ont pas atteint l'âge minimum pour travailler sont engagés comme main-d'œuvre dans les champs agricoles, les chantiers de construction, les usines et l'économie informelle omniprésente. La plupart des parents, en particulier les indigents, expliquent facilement cette évolution arguant qu'ils envoient les enfants en apprentissage alors qu'ils sont mineurs.

Le travail des enfants hypothèque le développement socio-économique du pays et expose cette catégorie à un avenir incertain et précaire. Comme nous l'avons toujours souligné au sein de cette commission, les enfants devraient être dans les salles de classe et non dans les usines et ateliers clandestins.

L'absence de politique et d'une législation claire et bien mise en œuvre sur l'âge minimum doit être corrigée de toute urgence. De même le gouvernement doit être encouragé et soutenu

pour intensifier les dispositions en matière d'éducation publique de qualité, en garantissant l'accès et en améliorant le taux d'achèvement. En outre, nous souhaitons ajouter qu'une structure d'inspection du travail, bien articulée et dotée de ressources, doit être mise en place pour garantir le respect des politiques et de la législation destinée à déterminer l'âge minimum de travail et à éradiquer le travail des enfants. Nous exhortons la commission à agir efficacement auprès du gouvernement, afin que les mesures nécessaires soient prises dans les meilleurs délais pour combattre et éliminer le travail des enfants.

Membre gouvernementale, Suisse – La Suisse est profondément préoccupée par les situations conflictuelles qui perdurent en République centrafricaine et par les effets dévastateurs qu'elles ont sur l'ensemble de la population. Nous appelons tous les porteurs d'armes et groupes armés à respecter les dispositions du droit international et à œuvrer en faveur d'une solution pacifique. Seuls le silence des armes, la sécurité, la paix et la réconciliation permettront d'améliorer la situation à long terme.

La Suisse est particulièrement préoccupée par l'augmentation du recrutement et de l'utilisation des enfants dans les conflits armés. Nous appelons toutes les parties au conflit armé à mettre fin, immédiatement, à cette pratique qui non seulement touche certains des membres les plus vulnérables de la société, mais qui, avec toutes ses conséquences, détruit littéralement l'espoir d'un avenir meilleur. La Suisse demande au gouvernement de veiller à ce que toutes les personnes qui recrutent des enfants pour les utiliser dans des conflits armés et des activités illicites fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites approfondies avec des sanctions efficaces.

De plus, la Suisse reste très préoccupée par le grand nombre d'enfants privés d'éducation en raison des conflits en cours. L'éducation est un droit qui doit être assuré. Elle est la base d'un avenir durable et pacifique. La Suisse appelle tous les acteurs à déployer des efforts accrus pour que tous les enfants, garçons et filles, aient un accès à une éducation de base de bonne qualité. Ces efforts doivent également inclure la réintégration des victimes de travail forcé.

Pour conclure, tout en remerciant le gouvernement pour les informations transmises, la Suisse l'exhorte à continuer de collaborer étroitement avec les diverses institutions du système onusien.

Membre travailleur, Portugal – Je voudrais profiter de cette occasion pour faire quelques remarques concernant le lien inhérent entre le travail des enfants, l'insécurité et l'absence de démocratie. Dans ce rapport, la cruelle réalité des faits parle d'elle-même. Les travailleurs sont profondément préoccupés par la situation en République centrafricaine et par les violations continues des droits de l'homme et la violence contre les civils par les groupes armés, y compris l'enlèvement et le détournement d'enfants recrutés pour être utilisés dans le conflit armé.

L'ensemble du rapport de la commission d'experts sur la République centrafricaine est un appel à la paix et à la démocratie. La démocratie n'est pas un luxe de pays riches. La démocratie est le moyen de parvenir aux meilleures solutions pour lutter contre l'inégalité et la pauvreté et œuvrer à la justice sociale, à la paix et au développement pour tous.

L'effondrement total de la paix et de la sécurité est au cœur de l'effondrement de la démocratie, de la bonne gouvernance et, en définitive, de la perte de la protection des civils et, dans cette situation déplorable, de la perte des protections et des droits des enfants. Selon nous, il est urgent de promouvoir et d'instaurer la paix et la sécurité, et de renforcer la démocratie, la bonne gouvernance et le respect des droits de l'ho[mme.] Les défis à relever sont

multiples et toutes les initiatives contribuant à la prévention des conflits et à une paix durable dans la région sont les bienvenues.

Tant que le conflit perdure, il est impossible de garantir la scolarisation des enfants. Il est de l'intérêt de tous que les enfants aient accès à l'éducation et à la formation afin d'empêcher la pauvreté de se transmettre d'une génération à l'autre. Il est essentiel de mettre fin à ce cercle vicieux qui contraint les familles, les communautés et les économies et entrave la croissance de la nation tout entière.

Trop d'enfants en République centrafricaine ont été privés de leur droit à l'éducation dans le climat d'insécurité qui règne dans le pays. Ils méritent un avenir digne de ce nom, avec un accès à l'éducation, à la santé et aux protections sociales. Ils méritent de l'espoir. Ils ont besoin d'un engagement pris à l'échelon mondial de réduire de façon permanente les insécurités causées par les conflits et les risques et les vulnérabilités des familles qui sont condamnées à la pauvreté. Cela signifie qu'il faut renforcer et soutenir les moyens de subsistance et la scolarisation des enfants, ainsi que les systèmes gouvernementaux de protection sociale essentiels à la lutte pour l'éradication et la prévention du travail des enfants.

Le dialogue social tripartite dans un environnement démocratique a un rôle essentiel à jouer à cet égard, en définissant les mesures adéquates pour promouvoir le progrès social et éradiquer toutes les formes de travail des enfants.

Membre gouvernemental, Mali – Je voudrais intervenir pour remercier mes collègues gouvernementaux de la République centrafricaine en raison de la clarté et de la pertinence des réponses qu'ils ont données, mais aussi pour leur témoigner notre parfait soutien. En effet, les mesures déjà adoptées et celles envisagées par le gouvernement prouvent avec suffisance sa détermination à éradiquer les pires formes de travail des enfants, et cela malgré les difficultés politico-sécuritaires et sanitaires auxquelles il est confronté. Pour terminer, je dirai que notre gouvernement demeure convaincu que le gouvernement centrafricain saura relever les défis, notamment à travers l'élaboration et l'adoption très prochainement, en collaboration avec le BIT, d'un plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Compte tenu de la situation difficile en République centrafricaine, il est urgent d'adopter une approche multidimensionnelle pour protéger les enfants contre les pires formes de travail des enfants. Comme l'indique le rapport de la commission d'experts, la responsabilité première de mettre fin au recrutement forcé d'enfants par des groupes armés incombe au gouvernement. En d'autres termes, il doit faire davantage pour faire appliquer le principe de criminalisation du recrutement et de l'utilisation d'enfants par les forces et groupes armés actifs dans le pays, que prévoit le code de protection de l'enfance.

Dans le même temps, nous ne devons pas négliger le rôle que joue le secteur privé dans le financement continu des groupes rebelles armés, notamment en ce qui concerne le commerce international de diamants. Selon les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les entreprises sont censées faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin de s'assurer que leurs activités commerciales et leurs chaînes d'approvisionnement ne sont pas liées à des violations des droits de l'homme telles que celles commises en République centrafricaine. Cependant, dans la pratique, très peu d'entreprises internationales respectent ces principes directeurs et un trop grand nombre d'entre elles poursuivent leurs activités comme si de rien n'était.

Par conséquent, il est essentiel que tous les gouvernements, y compris le gouvernement de la République centrafricaine, imposent des lois et des pratiques exigeant que les entreprises

ayant leur siège ou leur domicile dans le pays respectent le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans toutes leurs opérations commerciales. En ce qui concerne le commerce international de diamants, nous appelons tous les États à adopter des lois qui obligent les entreprises à enquêter et à rendre compte publiquement de leurs chaînes d'approvisionnement en minerais, conformément aux normes internationales telles que le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque.

En conclusion, la lutte contre les pires formes de travail forcé en République centrafricaine nécessite une approche multidimensionnelle, notamment la mise en cause de la responsabilité du secteur privé pour son rôle dans le financement du conflit armé. Le gouvernement doit adopter une politique contraignante de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, assortie de mécanismes d'application efficaces, afin d'inciter les entreprises à agir davantage pour éliminer des chaînes d'approvisionnement mondiales les diamants et minerais provenant de zones de conflit.

Membre gouvernemental, Gabon – Le Gabon a l'honneur de prendre la parole devant cette assemblée pour apporter son soutien aux éléments de réponse fournis par la République centrafricaine à la suite des observations de la commission d'experts.

En effet, à l'instar de la République sœur de Centrafrique, le Gabon, qui a ratifié la convention (nº 29) sur le travail forcé, 1930, la convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, la convention (nº 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention nº 182, comprend la complexité de la situation en République centrafricaine, compte tenu notamment de la situation politique et sociale qui y prévaut.

En conséquence, le Gabon encourage la République centrafricaine à poursuivre, tout en les intensifiant, les efforts déployés et sollicite de ce fait de la commission une attention et une compréhension toutes particulières dans le traitement du dossier relatif à ce pays sur la question du travail des enfants, notamment par la prise en compte des efforts entrepris malgré un contexte particulièrement hostile. En outre, le Gabon prie le BIT et les autres partenaires au développement de fournir à la République centrafricaine un appui multiforme en vue d'atteindre ses objectifs de protection de l'enfance conformément aux dispositions de la convention ainsi visées.

Membre gouvernementale, Cameroun – Le Cameroun remercie la République centrafricaine pour les réponses détaillées apportées à la commission et, au regard de la présentation du gouvernement, il ressort que, en dépit de la situation complexe qu'il traverse depuis quelques années, elle n'a lésiné sur aucun moyen pour faire de la lutte contre le travail des enfants et la traite des personnes son leitmotiv.

La ratification universelle de la convention classe la République centrafricaine parmi les pays ayant ratifié cet instrument fondamental, démontrant ainsi sa volonté d'éradiquer le travail des enfants de son territoire. Très conscient que les pires formes de travail des enfants doivent être exclues par tous les moyens, le gouvernement a mis en place un Comité national de lutte contre la traite des personnes placé sous l'autorité directe de Son Excellence, Monsieur le Président de la République centrafricaine. C'est vous dire l'importance que ce pays au plus haut niveau accorde à la lutte contre le travail des enfants et la traite des personnes.

En outre, la République centrafricaine s'est dotée en 2022 d'une stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre, le mariage des enfants et les mutilations génitales féminines. Le gouvernement du Cameroun se félicite que la République centrafricaine ait sollicité l'appui technique du BIT pour l'élaboration d'un plan national pour

l'élimination des pires formes de travail des enfants en droite ligne des résolutions des diverses conférences mondiales de lutte contre les pires formes de travail des enfants.

Toutes les informations présentées à la commission par le gouvernement affichent la volonté de ce pays de soustraire les enfants des circuits du travail des enfants et des groupes armés afin d'éradiquer totalement le travail des enfants de son territoire.

Pour conclure, le gouvernement du Cameroun appelle la République centrafricaine, d'une part, à poursuivre les démarches entreprises et, d'autre part, à coopérer intimement avec le BIT pour la poursuite, la finalisation et la réussite de ce processus.

Représentante gouvernementale, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Protection sociale et de la Formation professionnelle – Je tiens à remercier une fois de plus l'OIT pour l'opportunité offerte au gouvernement de la République centrafricaine de bien vouloir s'exprimer sur les observations de la commission d'experts. Nous remercions tous les intervenants, tous les pays, les partenaires sociaux pour leurs précieuses contributions et recommandations qui vont renforcer la conviction de notre gouvernement à poursuivre ses efforts en matière de promotion des droits humains et de la lutte contre les pires formes de travail des enfants. Nous avons pris bonne note, le gouvernement centrafricain est attaché au nom du BIT, nous allons traiter tout ce qui a été relevé et allons poursuivre nos efforts.

Il y a eu des avancées notoires. Le gouvernement a identifié les causes profondes qui vont permettre une application effective de cette convention. Il a identifié qu'il fallait avoir plus de juges au niveau du Tribunal du travail et de l'inspection du travail; actuellement il n'y en a pas assez, et de ceux qui existent, beaucoup vont partir à la retraite. Un plan d'action est en cours pour former et renforcer les compétences pour plus de maîtrise dans les conventions. Nous demandons encore une fois l'appui du BIT par rapport au besoin d'appui des spécialistes des normes. Aussi, un autre appui que le gouvernement a mis en place est l'adhésion comme pays pionnier à l'Alliance 8.7, cette adhésion a été transmise au bureau de Kinshasa et nous avons eu des informations la semaine dernière que c'était chose faite; et nous allons pouvoir organiser un atelier stratégique et un plan d'action qui va pouvoir permettre d'appuyer la Déclaration d'Abidjan et la Déclaration de Durban. C'est une priorité pour le BIT et aussi pour le pays.

Je souhaite apporter ma contribution, en tant que première autorité du ministère du Travail. Par rapport à la question du reportage, j'interpelle l'appui du BIT pour qu'il y ait un spécialiste des normes pour appuyer le pays par rapport à la mise à disposition des rapports. Le pays a traversé des crises, comme vous le savez. Une nouvelle équipe est mise en place. Il y a besoin de renforcer cette nouvelle équipe et la présence d'un spécialiste des normes aux côtés de la République centrafricaine sera d'un grand appui. Ceci est ma requête pour l'application effective de la convention liée aux pires formes de travail des enfants.

Membres employeurs – À titre de conclusion, les membres employeurs remercient à nouveau le gouvernement pour le complément d'informations qu'il a fourni sur ce cas. Comme nous l'avons dit, nous trouvons ces informations très prometteuses. Nous nous félicitons du fait que la République centrafricaine ait rejoint l'Alliance 8.7 mais, au vu de la complexité de la situation sur le terrain et de l'existence d'un conflit armé et de groupes armés dans le pays, nous sommes convaincus que ce cas requiert encore un engagement politique affirmé et un partenariat stratégique pour mettre en pratique des stratégies durables impliquant toutes les parties prenantes. Nous voudrions aussi remercier tous les délégués pour leur participation et leurs éclairages. D'une manière générale, la crise dans son ensemble a certainement été exacerbée par les conflits armés et la crise humanitaire en République centrafricaine, qui a

poussé les familles davantage encore dans la pauvreté et, de ce fait, les a rendues plus vulnérables face aux pires formes de travail des enfants.

Nous sommes confrontés à la menace de voir réduites à néant des années de progrès dans le domaine du travail des enfants et les membres employeurs conviennent qu'il est essentiel de s'opposer au travail des enfants, de le décourager et d'unir nos efforts pour l'empêcher et l'éliminer, en donnant la priorité absolue aux pires formes de travail des enfants. Les membres employeurs ont pris connaissance avec satisfaction des efforts déployés par le gouvernement pour s'attaquer à ce problème grave et persistant. À la lumière des débats, nous recommandons que le gouvernement intensifie ses efforts en matière de prévention, d'éloignement, de réhabilitation et d'intégration sociale des enfants recrutés pour servir dans des conflits armés et pour mettre fin à cette pratique, et qu'il fournisse des informations sur les mesures prises et sur le nombre d'enfants qui ont bénéficié des programmes de réadaptation et d'intégration sociale. Le gouvernement doit aussi veiller à ce que des enquêtes approfondies et des poursuites rigoureuses soient menées à bien et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées dans les faits, et fournir des informations sur le nombre des enquêtes menées, des poursuites engagées et des condamnations prononcées en application du code de protection de l'enfance. En outre, nous voudrions recommander que le gouvernement intensifie ses efforts afin d'améliorer le fonctionnement du système d'enseignement et faciliter l'accès de tous les enfants à une éducation de base gratuite, et qu'il donne des informations sur les mesures prises ainsi que sur la fréquentation scolaire, la scolarité et les taux de décrochage.

Enfin, nous encourageons le gouvernement à solliciter à nouveau une assistance technique afin de renforcer les capacités des mandants pour que soient mises en œuvre des stratégies efficaces et durables pour l'éradication des pires formes de travail des enfants en République centrafricaine.

Membres travailleurs – Nous remercions la représentante du gouvernement pour les informations qu'elle a pu fournir au cours de la discussion ainsi que pour les informations écrites qui ont bel et bien été transmises, contrairement à ce qui a été erronément affirmé dans mon discours d'ouverture. Nous regrettons toutefois l'envoi tardif de ces informations écrites. Nous remercions également les intervenants pour leurs contributions.

Nous avons déjà pu le dire et nous allons le répéter: il ne peut être nié que la volonté politique de prendre les problématiques que nous avons abordées aujourd'hui est bien présente. Mais là où le bât blesse, c'est lorsqu'il s'agit de mettre concrètement en pratique ces engagements politiques.

Après des années d'interpellation des autorités gouvernementales sur ces questions par diverses institutions internationales, nous devons encore à ce jour déplorer l'utilisation continue d'enfants dans les conflits armés en République centrafricaine, aussi bien par les forces armées officielles que par les différents groupes armés impliqués dans le conflit. Cette situation entraîne une grande vulnérabilité pour les enfants concernés et les expose à d'autres violations graves de leurs droits, en totale contravention avec la convention. Plus grave encore, ce phénomène semble s'aggraver ces dernières années.

L'impact de ces conflits armés dans le pays pour l'accès à l'éducation est dévastateur, aussi bien pour les enfants enrôlés de force dans le conflit que pour les autres enfants, puisque l'on constate qu'un nombre considérable d'enfants est privé d'éducation.

Nous devons donc fortement insister auprès du gouvernement pour que des actions décisives et immédiates soient entreprises de toute urgence afin d'assurer l'interdiction et

l'élimination effective de l'enrôlement de force des enfants dans les conflits armés. Pour ce faire, nous rejoignons la commission d'experts en demandant au gouvernement de poursuivre et de renforcer ses efforts pour mettre un terme, dans la pratique, au recrutement forcé d'enfants de moins de 18 ans par les forces armées et les groupes armés dans le pays. Nous lui demandons également de prendre des mesures immédiates et efficaces pour faire en sorte que toutes les personnes, y compris les membres des forces armées régulières, qui recrutent des enfants de moins de 18 ans aux fins de leur utilisation dans les conflits armés, fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites vigoureuses et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives leur soient infligées dans la pratique. Le gouvernement communiquera utilement des informations sur le nombre d'enquêtes menées, de poursuites engagées et de condamnations imposées à cet égard et fournira une copie du Code de la protection de l'enfance à la commission d'experts.

En vue de préserver les enfants de l'enrôlement forcé dans les conflits armés, le gouvernement veillera à renforcer ses efforts et à prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour améliorer le fonctionnement du système éducatif et faciliter l'accès à l'éducation de base et de qualité pour tous les enfants en République centrafricaine, notamment dans les zones affectées par le conflit armé. Le gouvernement accordera par ailleurs une attention particulière à la situation des filles.

Afin de pouvoir suivre l'évolution de la situation, le gouvernement communiquera utilement des informations sur les mesures concrètes prises en la matière ainsi que sur le taux de scolarisation, d'achèvement et d'abandon scolaires aux niveaux primaires et secondaires.

Enfin, le gouvernement prendra les mesures appropriées et assorties de délais pour assurer le retrait des enfants recrutés pour être utilisés dans le conflit armé, ainsi que pour leur réadaptation et leur intégration sociale. Il veillera également à ce que tous les enfants retirés des groupes armés et forces armées bénéficient de programmes de réinsertion. Bien qu'ayant déjà fourni quelques informations à cet égard, le gouvernement veillera à transmettre ces informations à la commission d'experts, également en ce qui concerne le nombre d'enfants qui ont bénéficié d'une réadaptation et intégration sociale.

Afin de réaliser l'ensemble de ces recommandations, nous invitons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à fournir un rapport complet à la commission d'experts avant la tenue de sa session de 2022.

Nous invitons également le gouvernement à collaborer pleinement avec toute initiative mise en place par le BIT en collaboration avec d'autres organes conventionnels de l'ONU en vue d'une résolution rapide des graves violations des droits des enfants en République centrafricaine.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

Bien que consciente de la complexité de la situation régnant dans le pays, et de la présence de groupes armés et d'un conflit armé dans le pays, la commission déplore vivement la situation actuelle dans laquelle des enfants sont recrutés et utilisés par les forces armées et des groupes armés en tant que combattants et pour des rôles d'appui, ce qui entraîne aussi d'autres violations graves des droits des enfants, comme les enlèvements, les meurtres et les violences sexuelles.

La commission a également pris note avec une vive préoccupation de la situation d'enfants, en particulier de filles, qui sont privés d'éducation en raison de l'impact de la crise politique et sécuritaire qui prévaut dans le pays.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, toutes les mesures nécessaires afin de:

- **obtenir la démobilisation complète et immédiate de tous les enfants et de mettre fin, en droit comme dans la pratique, au recrutement forcé d'enfants dans les forces armées et les groupes armés;**
- **intensifier ses efforts pour la prévention, l'éloignement, la réadaptation et l'intégration sociale des enfants recrutés pour être utilisés dans un conflit armé, y compris par des programmes de sensibilisation et de réintégration;**
- **fournir des informations sur les mesures prises et sur le nombre d'enfants ayant bénéficié de programmes de réadaptation et d'intégration sociale;**
- **faire en sorte que des enquêtes approfondies et des poursuites vigoureuses soient engagées à l'encontre de toutes les personnes, y compris des membres des forces armées et de groupes armés, et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées en droit et dans la pratique;**
- **fournir des informations sur le nombre des enquêtes menées, des poursuites engagées et des condamnations prononcées en application du Code de protection de l'enfance, et communiquer copie du code à la commission d'experts;**
- **intensifier ses efforts afin d'améliorer le fonctionnement du système d'enseignement et faciliter l'accès à une éducation de base de qualité et gratuite à tous les enfants, en particulier aux filles et dans les zones affectées par le conflit;**
- **fournir des informations sur les mesures prises ainsi que sur les taux de scolarisation, d'achèvement et d'abandon scolaire des enfants;**
- **élaborer un plan d'action pluridisciplinaire, assorti de délais, avec l'assistance technique du BIT et en étroite coopération avec les partenaires sociaux et d'autres organisations de la société civile pertinentes. En outre, se coordonner avec d'autres institutions des Nations Unies ayant des compétences et de l'expertise en la matière, notamment l'UNICEF; et**
- **solliciter à nouveau l'assistance technique du BIT afin de progresser sur la voie de l'éradication totale des pires formes de travail des enfants conformément à la convention et de renforcer les capacités des mandants tripartites à aider à atteindre cet objectif.**

La commission prie le gouvernement de soumettre à la commission d'experts, d'ici au 1er septembre 2022, un rapport contenant des informations pertinentes sur l'application de la convention en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux.

Annexe I. Tableau des rapports dus en 2021 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 10 juin 2022)

(articles 22 et 35 de la Constitution)

Le tableau publié dans le rapport de la Commission d'experts, page 901, doit être mis à jour de la façon suivante:

Note: Les premiers rapports sont indiqués entre parenthèses.
Les modifications des listes de pays mentionnés dans la première partie (Rapport général)

Belize — 22 rapports demandés

(Paragraphe 80)

· 13 rapports reçus: Conventions nos 11, 19, 29, 87, 88, 98, 105, 135, 138, 141, 150, 151, 154

· 9 rapports non reçus: Conventions nos 97, 100, 111, 115, 140, 144, 155, 156, 182

Botswana — 4 rapports demandés

(Paragraphes 72 et 80)

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 105, 138, 182

Congo — 16 rapports demandés

(Paragraphe 72)

· 1 rapport reçu: Convention no 87

· 15 rapports non reçus: Conventions nos 29, 81, 98, 100, 105, 111, 138, 144, 149, 150, 152, 182, (185), (MLC), (188)

Djibouti — 26 rapports demandés

(Paragraphe 80)

· 16 rapports reçus: Conventions nos 12, 71, 81, 87, 88, 94, 96, 98, 100, 108, 111, 122, 125, 126, 144, MLC

· 10 rapports non reçus: Conventions nos 17, 18, 19, 24, 29, 37, 38, 105, 138, 182

Ethiopie — 10 rapports demandés

(Paragraphe 80)

· 9 rapports reçus: Conventions nos 29, 88, 105, 138, 158, 159, 181, 182, MLC

· 1 rapport non reçu: Convention no 2

Ghana — 12 rapports demandés

· 9 rapports reçus: Conventions nos 29, 81, 87, 98, 111, 144, 149, 182, MLC

· 3 rapports non reçus: Conventions nos 11, 100, 151

Guyana — 21 rapports demandés

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 81, 87, 94, 97, 98, 100, 105, 111, 129, 135, 138, 139, 140, 141, 144, 149, 151, 172, 182, 189

Hongrie — 9 rapports demandés

(Paragraphe 80)

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 81, 87, 98, 129, 135, 141, 144, 151, 154

Inde — 5 rapports demandés

(Paragraphe 80)

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 81, 141, 144, MLC

Islande — 8 rapports demandés

· 7 rapports reçus: Conventions nos 11, 81, 87, 98, 129, 144, 187

· 1 rapport non reçu: Convention no MLC

Jamaïque — 6 rapports demandés

(Paragraphe 80)

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 81, 87, 98, 144, (189)

Jordanie — 5 rapports demandés

(Paragraphe 80)

· 4 rapports reçus: Conventions nos 81, 98, 135, 144

· 1 rapport non reçu: Convention no 142

Kenya — 9 rapports demandés

(Paragraphe 80)

· 8 rapports reçus: Conventions nos 11, 81, 98, 129, 135, 141, 144, MLC

· 1 rapport non reçu: Convention no 142

Luxembourg — 36 rapports demandés

· 35 rapports reçus: Conventions nos 1, 3, 12, 13, 14, 19, 26, 30, 81, 87, 98, 102, 115, 119, 120, 121, 127, 129, 130, 132, 136, 139, 148, 155, 161, 162, 167, 169, 170, 171, 174, 175, 176, 183, 184

· 1 rapport non reçu: Convention no 150

Madagascar — 34 rapports demandés

(Paragraphes 72 et 73)

· 13 rapports reçus: Conventions nos 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 143, 151, 154, 181, 182, 189

· 21 rapports non reçus: Conventions nos 12, 13, 14, 19, 26, 81, 88, 95, 117, 118, 119, 120, 122, 127, 129, 132, 144, 159, 171, 173, 185

Maroc — 26 rapports demandés

(Paragraphe 80)

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 12, 13, 14, 17, 19, 30, 42, 45, 52, 81, 97, 98, 99, 101, 102, 106, 119, 129, 131, 136, 144, 150, 162, 176, 183, 187

Mongolie — 8 rapports demandés

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 87, 98, 103, 144, 155, 176, 181, MLC

Nigéria — 16 rapports demandés

· 15 rapports reçus: Conventions nos 19, 26, 45, 81, 87, 88, 94, 95, 98, 100, 111, 144, 155, 159, MLC

· 1 rapport non reçu: Convention no 185

Pays-Bas - Sint-Maarten — 15 rapports demandés

(Paragraphe 80)

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 12, 14, 17, 25, 42, 81, 87, 88, 94, 95, 101, 106, 118, 122, 144

République démocratique du Congo — 9 rapports demandés

(Paragraphes 72 et 80)

· 7 rapports reçus: Conventions nos 29, 94, 105, 117, 138, 144, 182

· 2 rapports non reçus: Conventions nos 88, 158

République-Unie de Tanzanie — 7 rapports demandés

· 4 rapports reçus: Conventions nos 12, 111, (185), MLC

· 3 rapports non reçus: Conventions nos 100, 137, 152

Samoa — 4 rapports demandés

(Paragraphe 80)

· 2 rapports reçus: Conventions nos 144, MLC

· 2 rapports non reçus: Conventions nos 100, 111

Sao Tomé-et-Principe — 10 rapports demandés

(Paragraphes 75, 77 et 80)

· 9 rapports reçus: Conventions nos 29, 81, 87, 98, 100, 105, 138, 182, (183)

· 1 rapport non reçu: Convention no 111

Serbie — 6 rapports demandés

(Paragraphe 80)

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 97, 100, 111, 143, 156, 184

Soudan du Sud — 7 rapports demandés

(Paragraphe 72)

· 1 rapport reçu: Convention no 29

· 6 rapports non reçus: Conventions nos 98, 100, 105, 111, 138, 182

Sri Lanka — 5 rapports demandés

(Paragraphe 80)

· 4 rapports reçus: Conventions nos 98, 110, 111, (MLC)

· 1 rapport non reçu: Convention no 100

Suriname — 3 rapports demandés

(Paragraphe 80)

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 100, 111, 138

Tunisie — 6 rapports demandés

(Paragraphes 75, 77 et 80)

· 5 rapports reçus: Conventions nos 100, 111, 113, 114, (MLC)

· 1 rapport non reçu: Convention no 185

Viet Nam — 7 rapports demandés

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 27, 88, 98, 100, 111, 159, MLC

Total général

Au total, 1.865 rapports (article 22) ont été demandés,
1.383 (soit 74,16 pour cent) ont été reçus.

Au total, 141 rapports (article 35) ont été demandés,
139 (soit 98,58 pour cent) ont été reçus.

Annexe II. Tableau statistique des rapports sur les conventions ratifiées
(article 22 de la Constitution)

Relevé des rapports reçus au 10 juin 2022

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts		Rapports enregistrés pour la session de la Conférence	
1932	447	-		406	90,8%	423	94,6%
1933	522	-		435	83,3%	453	86,7%
1934	601	-		508	84,5%	544	90,5%
1935	630	-		584	92,7%	620	98,4%
1936	662	-		577	87,2%	604	91,2%
1937	702	-		580	82,6%	634	90,3%
1938	748	-		616	82,4%	635	84,9%
1939	766	-		588	76,8%	-	
1944	583	-		251	43,1%	314	53,9%
1945	725	-		351	48,4%	523	72,2%
1946	731	-		370	50,6%	578	79,1%
1947	763	-		581	76,1%	666	87,3%
1948	799	-		521	65,2%	648	81,1%
1949	806	134	16,6%	666	82,6%	695	86,2%
1950	831	253	30,4%	597	71,8%	666	80,1%
1951	907	288	31,7%	507	77,7%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1026	212	20,6%	840	75,7%	917	89,3%
1954	1175	268	22,8%	1077	91,7%	1119	95,2%
1955	1234	283	22,9%	1063	86,1%	1170	94,8%
1956	1333	332	24,9%	1234	92,5%	1283	96,2%
1957	1418	210	14,7%	1295	91,3%	1349	95,1%
1958	1558	340	21,8%	1484	95,2%	1509	96,8%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration, des rapports détaillés ont été demandés depuis 1959 et jusqu'en 1976 seulement pour certaines conventions							
1959	995	200	20,4%	864	86,8%	902	90,6%
1960	1100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1362	243	18,1%	1090	80,0%	1142	83,8%
1962	1309	200	15,5%	1059	80,9%	1121	85,6%
1963	1624	280	17,2%	1314	80,9%	1430	88,0%
1964	1495	213	14,2%	1268	84,8%	1356	90,7%
1965	1700	282	16,6%	1444	84,9%	1527	89,8%
1966	1562	245	16,3%	1330	85,1%	1395	89,3%
1967	1883	323	17,4%	1551	84,5%	1643	89,6%
1968	1647	281	17,1%	1409	85,5%	1470	89,1%
1969	1821	249	13,4%	1501	82,4%	1601	87,9%
1970	1894	360	18,9%	1463	77,0%	1549	81,6%
1971	1992	237	11,8%	1504	75,5%	1707	85,6%
1972	2025	297	14,6%	1572	77,6%	1753	86,5%
1973	2048	300	14,6%	1521	74,3%	1691	82,5%
1974	2189	370	16,5%	1854	84,6%	1958	89,4%
1975	2034	301	14,8%	1663	81,7%	1764	86,7%
1976	2200	292	13,2%	1831	83,0%	1914	87,0%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts		Rapports enregistrés pour la session de la Conférence	
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1976), des rapports détaillés ont été demandés depuis 1977 jusqu'en 1994, selon certains critères, à des intervalles de deux ans ou de quatre ans							
1977	1529	215	14,0%	1120	73,2%	1328	87,0%
1978	1701	251	14,7%	1289	75,7%	1391	81,7%
1979	1593	234	14,7%	1270	79,8%	1376	86,4%
1980	1581	168	10,6%	1302	82,2%	1437	90,8%
1981	1543	127	8,1%	1210	78,4%	1340	86,7%
1982	1695	332	19,4%	1382	81,4%	1493	88,0%
1983	1737	236	13,5%	1388	79,9%	1558	89,6%
1984	1669	189	11,3%	1286	77,0%	1412	84,6%
1985	1666	189	11,3%	1312	78,7%	1471	88,2%
1986	1752	207	11,8%	1388	79,2%	1529	87,3%
1987	1793	171	9,5%	1408	78,4%	1542	86,0%
1988	1636	149	9,0%	1230	75,9%	1384	84,4%
1989	1719	196	11,4%	1256	73,0%	1409	81,9%
1990	1958	192	9,8%	1409	71,9%	1639	83,7%
1991	2010	271	13,4%	1411	69,9%	1544	76,8%
1992	1824	313	17,1%	1194	65,4%	1384	75,8%
1993	1906	471	24,7%	1233	64,6%	1473	77,2%
1994	2290	370	16,1%	1573	68,7%	1879	82,0%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports détaillés ont été demandés en 1995, à titre exceptionnel, seulement pour cinq conventions							
1995	1252	479	38,2%	824	65,8%	988	78,9%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports ont été demandés, selon certains critères, à des intervalles de deux ans ou de cinq ans							
1996	1806	362	20,5%	1145	63,3%	1413	78,2%
1997	1927	553	28,7%	1211	62,8%	1438	74,6%
1998	2036	463	22,7%	1264	62,1%	1455	71,4%
1999	2288	520	22,7%	1406	61,4%	1641	71,7%
2000	2550	740	29,0%	1798	70,5%	1952	76,6%
2001	2313	598	25,9%	1513	65,4%	1672	72,2%
2002	2368	600	25,3%	1529	64,5%	1701	71,8%
2003	2344	568	24,2%	1544	65,9%	1701	72,6%
2004	2569	659	25,6%	1645	64,0%	1852	72,1%
2005	2638	696	26,4%	1820	69,0%	2065	78,3%
2006	2586	745	28,8%	1719	66,5%	1949	75,4%
2007	2478	845	34,1%	1611	65,0%	1812	73,2%
2008	2515	811	32,2%	1768	70.2%	1962	78.0%
2009	2733	682	24,9%	1853	67,8%	2120	77,6%
2010	2745	861	31,4%	1866	67,9%	2122	77,3%
2011	2735	960	35,1%	1855	67,8%	2117	77,4%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts		Rapports enregistrés pour la session de la Conférence	
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2009 et mars 2011), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de cinq ans							
2012	2207	809	36,7%	1497	67,8%	1742	78,9%
2013	2176	740	34,1%	1578	72,5%	1755	80,6%
2014	2251	875	38,9%	1597	70,9%	1739	77,2%
2015	2139	829	38,8%	1482	69,3%	1617	75,6%
2016	2303	902	39,2%	1600	69,5%	1781	77,3%
2017	2083	785	37,7%	1386	66,5%	1543	74,1%
2018	1683	571	33,9%	1038	61,7%	1194	70,9%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2018), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de six ans							
2019	1788	645	36,1%	1217	68,1%	CIT 2020 reportée en raison de la pandémie de COVID-19	
En raison du report de la 109e session de la Conférence en juin 2021 dû à la pandémie de COVID-19, le Conseil d'administration a décidé en mars 2020 d'inviter les États membres à fournir des informations supplémentaires sur les rapports soumis en 2019, mettant en lumière les faits nouveaux qui auraient pu survenir entretemps s'agissant de l'application des dispositions des conventions étudiées. En outre, des rapports ont été demandés sur la base d'une note de bas de page adoptée par la commission d'experts demandant un rapport pour 2020 et dans le cadre du suivi des manquements à l'obligation de présenter des rapports							
2020	1796	394	21,9%	712	39,6%	768	42,8%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2018), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de six ans							
2021	1865	747	40,0%	1230	65,9%	1383	74,2%