
Annexe 1. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi

Attendu que la création de l'OIT procédait de la conviction que la justice sociale est essentielle pour assurer une paix universelle et durable;

Attendu que la croissance économique est essentielle mais n'est pas suffisante pour assurer l'équité, le progrès social et l'éradication de la pauvreté, et que cela confirme la nécessité pour l'OIT de promouvoir des politiques sociales solides, la justice et des institutions démocratiques;

Attendu que l'OIT se doit donc plus que jamais de mobiliser l'ensemble de ses moyens d'action normative, de coopération technique et de recherche dans tous les domaines de sa compétence, en particulier l'emploi, la formation professionnelle et les conditions de travail, pour faire en sorte que, dans le cadre d'une stratégie globale de développement économique et social, les politiques économiques et sociales se renforcent mutuellement en vue d'instaurer un développement large et durable;

Attendu que l'OIT doit porter une attention spéciale aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux particuliers, notamment les chômeurs et les travailleurs migrants, mobiliser et encourager les efforts nationaux, régionaux et internationaux tendant à résoudre leurs problèmes, et promouvoir des politiques efficaces visant à créer des emplois;

Attendu que, dans le but d'assurer le lien entre progrès social et croissance économique, la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulières en donnant aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain;

Attendu que l'OIT est l'organisation internationale mandatée par sa Constitution, ainsi que l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper, et qu'elle bénéficie d'un appui et d'une reconnaissance universels en matière de promotion des droits fondamentaux au travail, en tant qu'expression de ses principes constitutionnels;

Attendu que, dans une situation d'interdépendance économique croissante, il est urgent de réaffirmer la permanence des principes et droits fondamentaux inscrits dans la Constitution de l'Organisation ainsi que de promouvoir leur application universelle,

La Conférence internationale du Travail,

1. Rappelle:

- a) qu'en adhérant librement à l'OIT, l'ensemble de ses Membres ont accepté les principes et droits énoncés dans sa Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie, et se sont engagés à travailler à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'Organisation, dans toute la mesure de leurs moyens et de leur spécificité;
- b) que ces principes et droits ont été exprimés et développés sous forme de droits et d'obligations spécifiques dans des conventions reconnues comme fondamentales, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation.

2. Déclare que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;

-
- c) l'abolition effective du travail des enfants;
 - d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
3. Reconnaît l'obligation qui incombe à l'Organisation d'aider ses Membres, en réponse à leurs besoins établis et exprimés, de façon à atteindre ces objectifs en faisant pleinement appel à ses moyens constitutionnels, pratiques et budgétaires, y compris par la mobilisation des ressources et l'assistance extérieures, ainsi qu'en encourageant d'autres organisations internationales avec lesquelles l'OIT a établi des relations, en vertu de l'article 12 de sa Constitution, à soutenir ces efforts:
- a) en offrant une coopération technique et des services de conseil destinés à promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales;
 - b) en assistant ceux de ses Membres qui ne sont pas encore en mesure de ratifier l'ensemble ou certaines de ces conventions dans leurs efforts pour respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions;
 - c) en aidant ses Membres dans leurs efforts pour instaurer un climat propice au développement économique et social.
4. Décide que, pour donner plein effet à la présente Déclaration, un mécanisme de suivi promotionnel, crédible et efficace sera mis en œuvre conformément aux modalités précisées dans l'annexe ci-jointe, qui sera considérée comme faisant partie intégrante de la présente Déclaration.
5. Souligne que les normes du travail ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes et que rien dans la présente Déclaration et son suivi ne pourra être invoqué ni servir à pareille fin; en outre, l'avantage comparatif d'un quelconque pays ne pourra, en aucune façon, être mis en cause du fait de la présente Déclaration et son suivi.

Annexe

Suivi de la Déclaration

I. Objectif général

1. Le suivi décrit ci-après aura pour objet d'encourager les efforts déployés par les Membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux consacrés par la Constitution de l'OIT ainsi que par la Déclaration de Philadelphie, et réitérés dans la présente Déclaration.

2. Conformément à cet objectif strictement promotionnel, ce suivi devra permettre d'identifier les domaines où l'assistance de l'OIT, à travers ses activités de coopération technique, peut être utile à ses Membres pour les aider à mettre en œuvre ces principes et droits fondamentaux. Il ne pourra se substituer aux mécanismes de contrôle établis ou entraver leur fonctionnement; en conséquence, les situations particulières relevant desdits mécanismes ne pourront être examinées ou réexaminées dans le cadre de ce suivi.

3. Les deux volets de ce suivi, décrits ci-après, feront appel aux procédures existantes; le suivi annuel concernant les conventions non ratifiées impliquera simplement un certain réaménagement des modalités actuelles de mise en œuvre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution; le rapport global doit permettre d'optimiser les résultats des procédures mises en œuvre conformément à la Constitution.

II. Suivi annuel concernant les conventions fondamentales non ratifiées

A. Objet et champ d'application

1. L'objet du suivi annuel est de donner l'occasion de suivre chaque année, par un dispositif simplifié qui se substituera au dispositif quadriennal, mis en place par le Conseil d'administration en 1995, les efforts déployés conformément à la Déclaration par les Membres qui n'ont pas encore ratifié toutes les conventions fondamentales.

2. Le suivi portera chaque année sur les quatre catégories de principes et droits fondamentaux énumérés dans la Déclaration.

B. Modalités

1. Le suivi se fera sur la base de rapports demandés aux Membres au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution. Les formulaires de ces rapports seront conçus de manière à obtenir des gouvernements qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs des conventions fondamentales des informations sur toutes modifications éventuelles apportées à leur législation et à leur pratique, en tenant dûment compte de l'article 23 de la Constitution et de la pratique établie.

2. Ces rapports, tels qu'ils auront été compilés par le Bureau, seront examinés par le Conseil d'administration.

3. En vue de présenter une introduction aux rapports ainsi compilés, qui pourrait appeler l'attention sur des aspects méritant éventuellement un examen plus approfondi, le Bureau pourra faire appel à un groupe d'experts désignés à cet effet par le Conseil d'administration.

4. Des aménagements devront être envisagés aux procédures en vigueur pour permettre aux Membres non représentés au Conseil d'administration de lui apporter, de la manière la plus appropriée, les éclaircissements qui pourraient s'avérer nécessaires ou utiles pour compléter les informations contenues dans leurs rapports à l'occasion de ses discussions.

III. Rapport global

A. Objet et champ d'application

1. L'objet de ce rapport est d'offrir une image globale et dynamique relative à chaque catégorie de principes et droits fondamentaux, observée au cours de la période quadriennale écoulée, et de servir de base pour évaluer l'efficacité de l'assistance apportée par l'Organisation et déterminer des priorités pour la période suivante, sous forme de plans d'action en matière de coopération technique ayant notamment pour objet de mobiliser les ressources internes et externes nécessaires à leur mise en œuvre.

2. Le rapport portera à tour de rôle chaque année sur l'une des quatre catégories de principes et droits fondamentaux.

B. Modalités

1. Le rapport sera établi sous la responsabilité du Directeur général, sur la base d'informations officielles ou recueillies et vérifiées selon les procédures établies. Pour les pays qui n'ont pas ratifié les conventions fondamentales, il s'appuiera, en particulier, sur le résultat du suivi annuel susvisé. Dans le cas des Membres ayant ratifié les conventions correspondantes, il s'appuiera en particulier sur les rapports traités au titre de l'article 22 de la Constitution.

2. Ce rapport sera soumis à la Conférence en vue d'une discussion tripartite, en tant que rapport du Directeur général. Celle-ci pourra traiter ce rapport comme un rapport distinct des rapports visés à l'article 12 de son Règlement et en débattre dans le cadre d'une séance qui lui sera consacrée exclusivement, ou de toute autre manière appropriée. Il appartiendra ensuite au Conseil d'administration, à l'une de ses plus proches sessions, de tirer les conséquences de ce débat en ce qui concerne les priorités et plans d'action à mettre en œuvre en matière de coopération technique lors de la période quadriennale suivante.

IV. Il est entendu que:

1. Le Conseil d'administration et la Conférence devront être saisis des amendements à leurs Règlements respectifs qui seraient nécessaires pour mettre en œuvre les dispositions qui précèdent.

2. La Conférence devra, le moment venu, revoir, à la lumière de l'expérience acquise, le fonctionnement de ce suivi afin de vérifier s'il a convenablement rempli l'objectif général énoncé à la partie I ci-dessus.

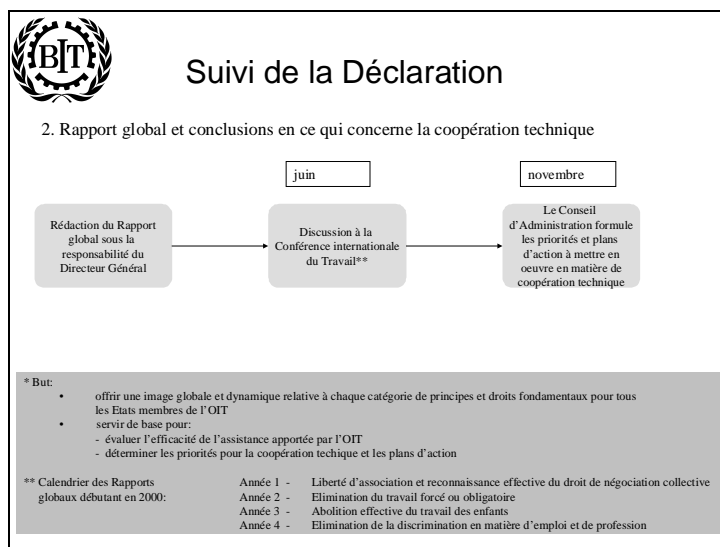
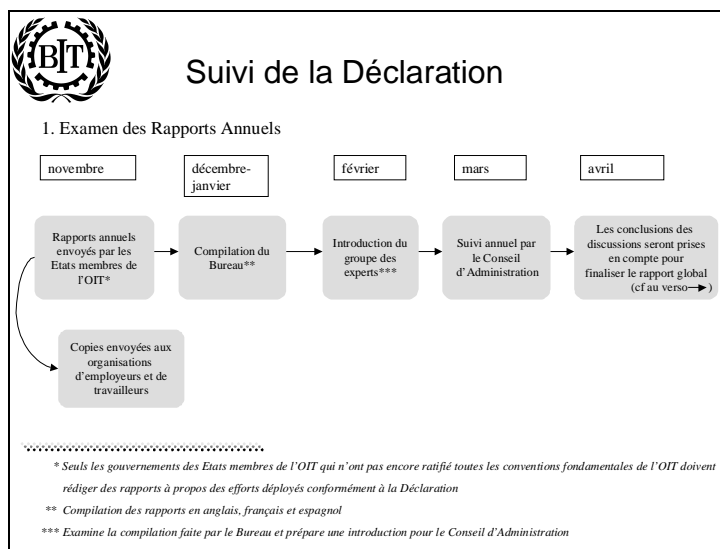
Le texte qui précède est le texte de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-sixième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 18 juin 1998.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce dix-neuvième jour de juin 1998:

Le Président de la Conférence,

Le Directeur général du Bureau international du Travail.

Annexe 2. Diagrammes relatifs au suivi de la Déclaration



Annexe 3. Experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT (y compris brèves biographies)

M. Ahmed El Borai (Egypte)

Professeur et chef du Département de la législation du travail de la Faculté de droit et directeur du Centre des relations professionnelles de l'Université du Caire. Membre du comité d'experts de l'Organisation arabe du travail. Ancien représentant de l'Egypte à l'UNESCO et consultant auprès du PNUD, de l'OIT et de l'OAT. Auteur de livres et articles en arabe et en français sur le droit du travail et l'administration du travail. Diplômes: licence en droit de l'Université du Caire; DES et doctorat d'Etat en droit public de l'Université de Rennes (France).

M^{me} Mária Ladó (Hongrie)

Directrice de l'Institut de recherche sur le travail de Budapest (IRT) et chef du groupe de travail interministériel sur la politique sociale. Ancien chef de l'unité de recherche sur les relations professionnelles de l'IRT et chercheur attaché à cet institut; ingénieur de production chez VBKM Electronics. A exercé les fonctions de consultant auprès de la Banque mondiale, de l'OIT et d'autres organisations en matière de marché du travail et de relations professionnelles. Auteur de nombreuses publications en anglais et en hongrois. Diplômes: diplôme en ingénierie et diplôme de troisième cycle en ingénierie de l'entreprise (Université technique de Budapest); doctorat en sociologie de l'Université économique Karl Marx (aujourd'hui Université de Budapest).

M^{me} Nora Lustig¹ (Argentine/Mexique)

Conseillère principale et chef de l'unité consultative sur la pauvreté et les inégalités à la Banque interaméricaine de développement (Washington, DC). Détachée temporairement auprès de la Banque mondiale en tant que directrice adjointe du rapport sur le développement dans le monde 2000-2001, qui traite de la pauvreté. Présidente de l'Association économique d'Amérique latine et des Caraïbes et administratrice principale non résidente de la Brookings Institution dont elle avait été auparavant administratrice principale. Ancien professeur d'économie au Colegio de México (Mexico). Nombreuses publications en anglais et en espagnol sur les questions relatives à la pauvreté et au développement. Diplômes: maîtrise ès lettres et doctorat en économie (Université de Californie à Berkeley).

M^{me} Zoe Mumbi Tambo (Zambie)

Directrice exécutive du Centre africain pour les études sur la démocratie et les droits de l'homme de Banjul (Gambie). Anciennement directrice de programme du centre; chef de l'unité des statistiques du travail du ministère du Travail de la Zambie; coordinatrice de l'équipe chargée des activités relatives à l'Afrique australe du Mouvement international des étudiants catholiques (Nairobi). Membre de la Commission nationale de la Gambie pour l'UNESCO. Auteur de documents et de conférences sur les femmes, la jeunesse, le développement, la gestion des organisations non gouvernementales et la démocratisation. Diplômes: licence en administration publique et en sociologie de l'Université de Zambie; diplôme en démographie de l'Université du Ghana.

¹ Dans l'impossibilité de participer à la réunion des experts-conseillers en raison d'engagements antérieurs.

M. Jean-Jacques Oechslin (France)

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

M^{me} M.A. Nieves Roldan-Confesor (Philippines)

Professeur à l'Institut asiatique de gestion pour les politiques publiques et sociales, management, résolution des conflits et négociation. Responsable du groupe des experts auprès de la Commission mixte de réforme du Code du travail du Congrès (Parlement des Philippines). Présidente du Groupe Kybernan (consultants internationaux pour les réformes institutionnelles et la bonne gouvernance) et du Strategic Options, Inc. Directrice/représentante du gouvernement auprès de la Banque nationale des Philippines (pour la privatisation), de la MetroBank des Philippines et de la Compagnie nationale du pétrole des Philippines. Ancienne Secrétaire d'Etat du travail et de l'emploi, et conseillère du Président des Philippines sur les affaires internationales relatives au travail. Ancienne Présidente du Conseil d'administration du BIT. Présidente de l'Administration philippine pour l'emploi des travailleurs émigrés et de la Commission nationale pour les salaires et la productivité. Consultante/collaboratrice extérieure de la Banque mondiale et du BIT. A présidé diverses instances patronales et la réunion des ministres du travail de l'ANASE. Diplômes: maîtrise en politique et administration publiques (Université d'Harvard); maîtrise en gestion des entreprises (Université d'Ateneo de Manille); licence ès lettres (Maryknoll College).

M. Robert White (Canada)

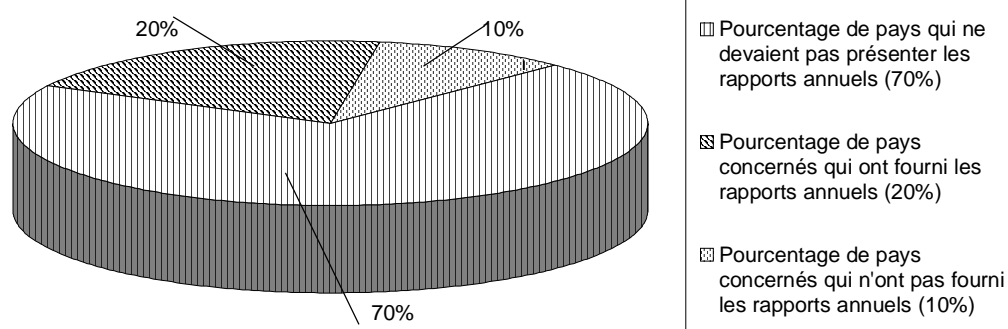
A la retraite. Ancien président du Congrès du travail du Canada et vice-président du Syndicat unifié des travailleurs de l'automobile. A présidé la Commission syndicale consultative (CSC) auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Conseil syndical du Commonwealth et le Comité des droits humains et syndicaux de la Confédération internationale des syndicats libres. Diplômes: diplômes honoraires de l'Université d'York, de l'Université de Windsor, de Saint-François Xavier et de l'Université de l'Ontario de l'Ouest.

Annexe 4. Graphiques relatifs aux rapports annuels

Ratification et présentation des rapports de la Déclaration

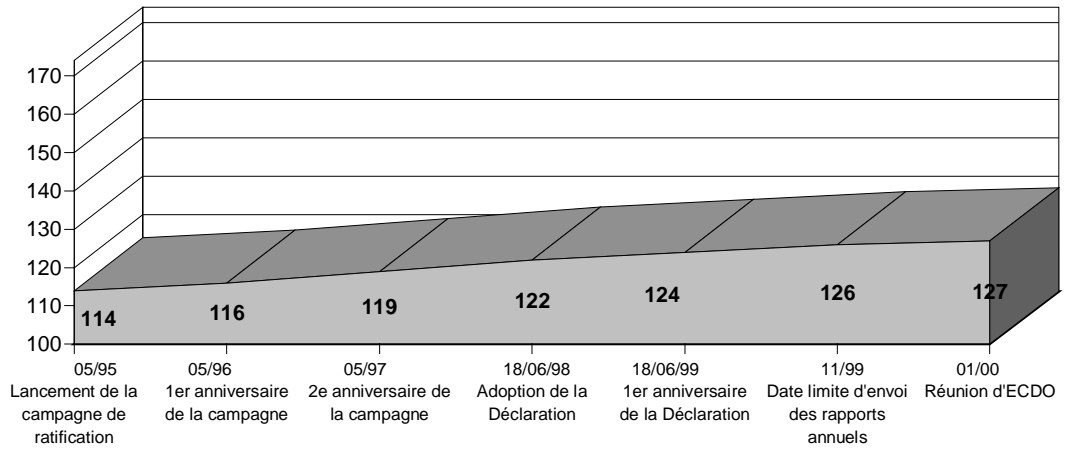
La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective

	Nombre de ratifications avant la réunion des expert-conseillers de la Déclaration de l'OIT (30 janvier 2000)	Nombre de pays qui devraient présenter les rapports annuels	Nombre de pays concernés ayant fourni les rapports annuels	Nombre de pays n'ayant pas réagi ¹
Convention 87	127	52	35	17
Convention 98	145			

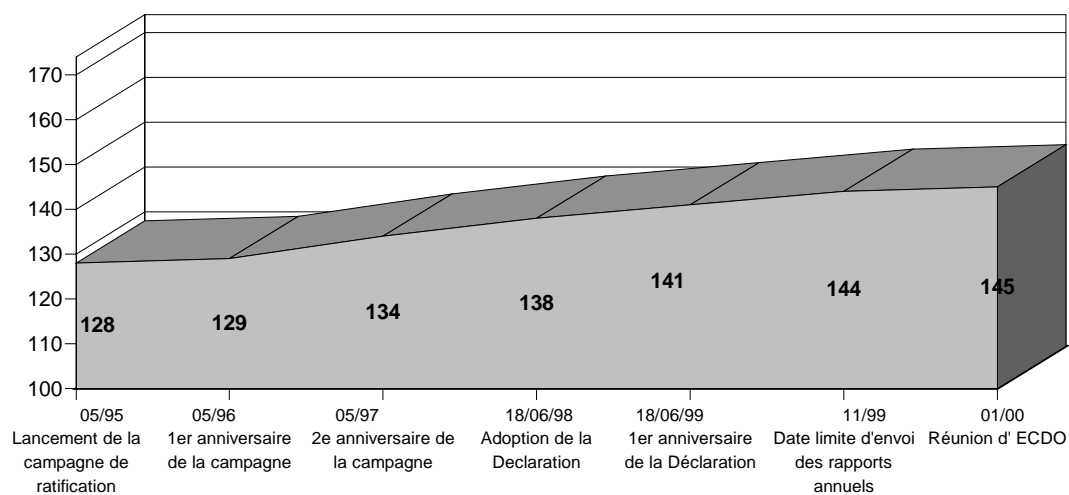


¹ Pays concernés qui devaient présenter les rapports annuels, mais qui ne les ont pas envoyés.

**Progression du nombre des ratification
de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale
et la protection du droit syndical, 1948**



Progression du nombre des ratifications ^{1, 2} de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949



¹ 01/05/95 est la date de référence pour le lancement de la campagne de ratification.

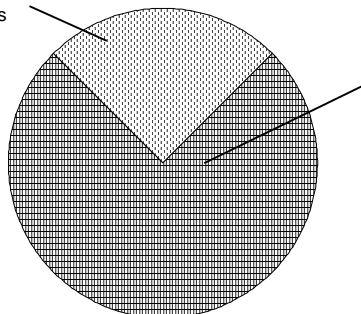
² 01/11/99 est la date de référence pour la date limite d'envoi des rapports annuels.

Rapports fournis par les pays qui devaient présenter les rapports annuels

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

Afrique

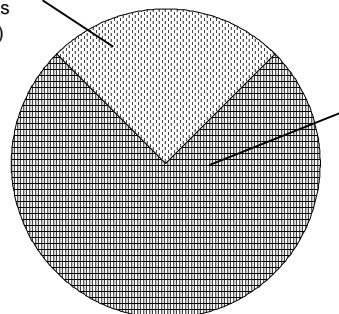
4 pays ne les ont pas fournis (25%)



Amériques

2 pays ne les ont pas fournis (25%)

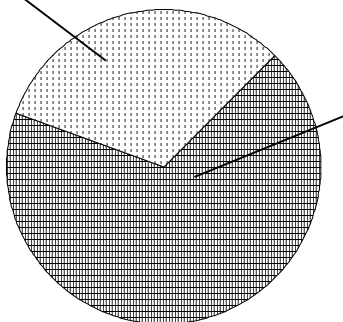
12 pays les ont fournis (75%)



6 pays les ont fournis (75%)

Asie

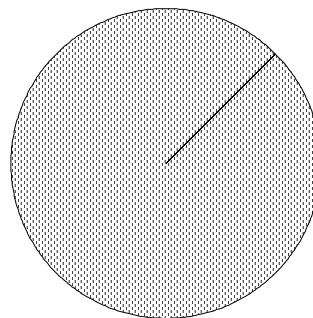
8 pays ne les ont pas fournis (32%)



17 pays les ont fournis (68%)

Europe

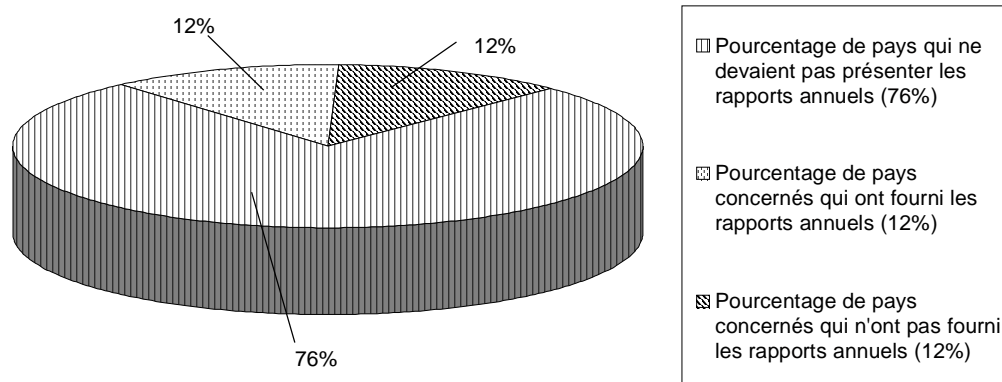
Aucun pays n'a fourni de rapports sur les trois pays qui devaient les présenter



Ratification et présentation des rapports de la Déclaration

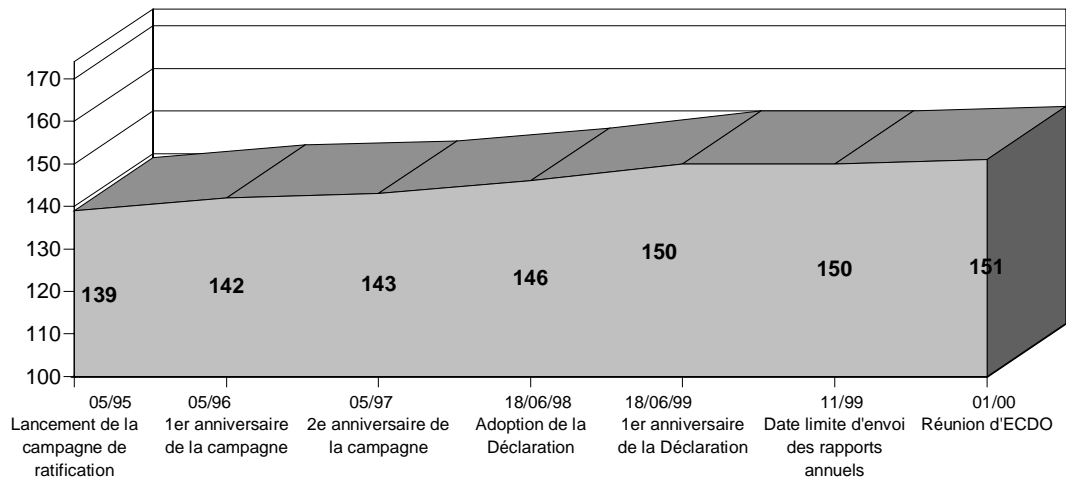
L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

	Nombre de ratifications avant la réunion des experts-conseillers de la Déclaration de l'OIT (30 janvier 2000)	Nombre de pays qui devaient présenter les rapports annuels	Nombre de pays concernés ayant fourni les rapports annuels	Nombre de pays n'ayant pas réagi ¹
Convention 29	151	41	21	21
Convention 105	145			

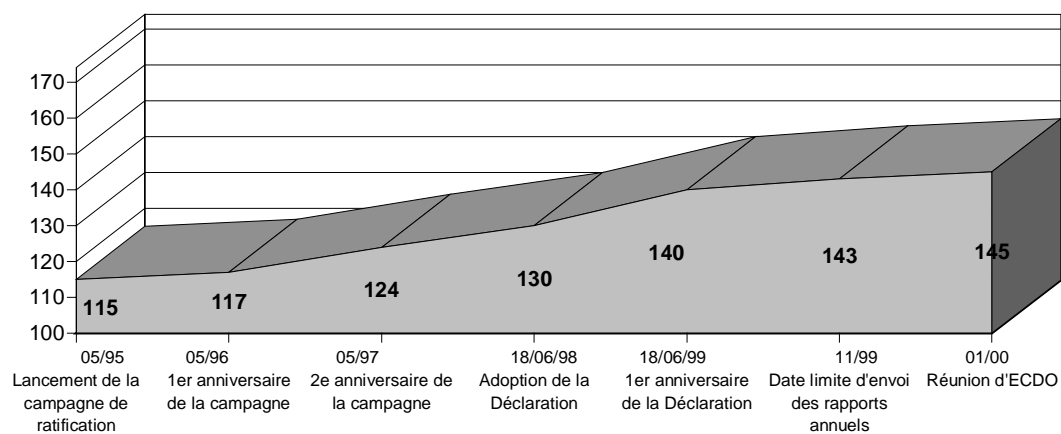


¹ Pays concernés qui devaient présenter les rapports annuels, mais qui ne les ont pas envoyés.

Progression du nombre des ratifications de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

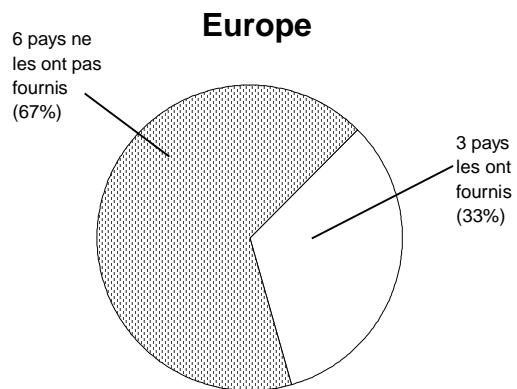
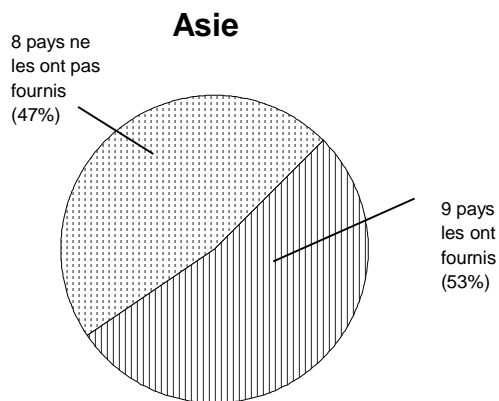
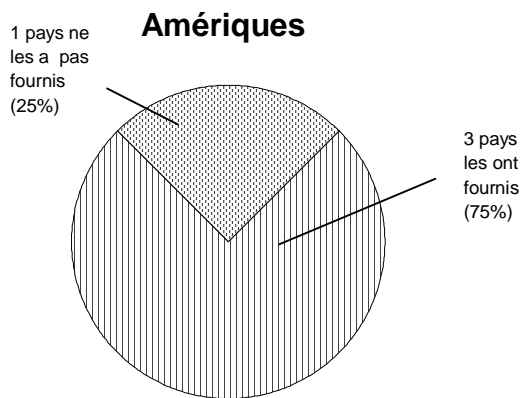
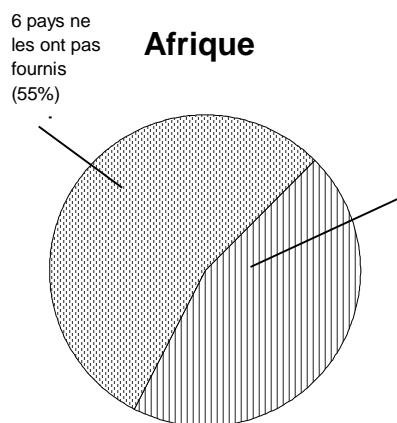


Progression du nombre des ratifications de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957



Rapports fournis par les pays qui devaient présenter les rapports annuels

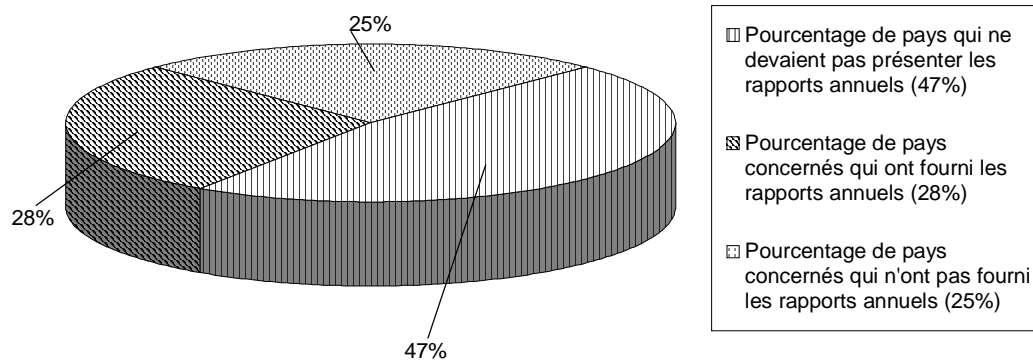
L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire



Ratification et présentation des rapports de la Déclaration

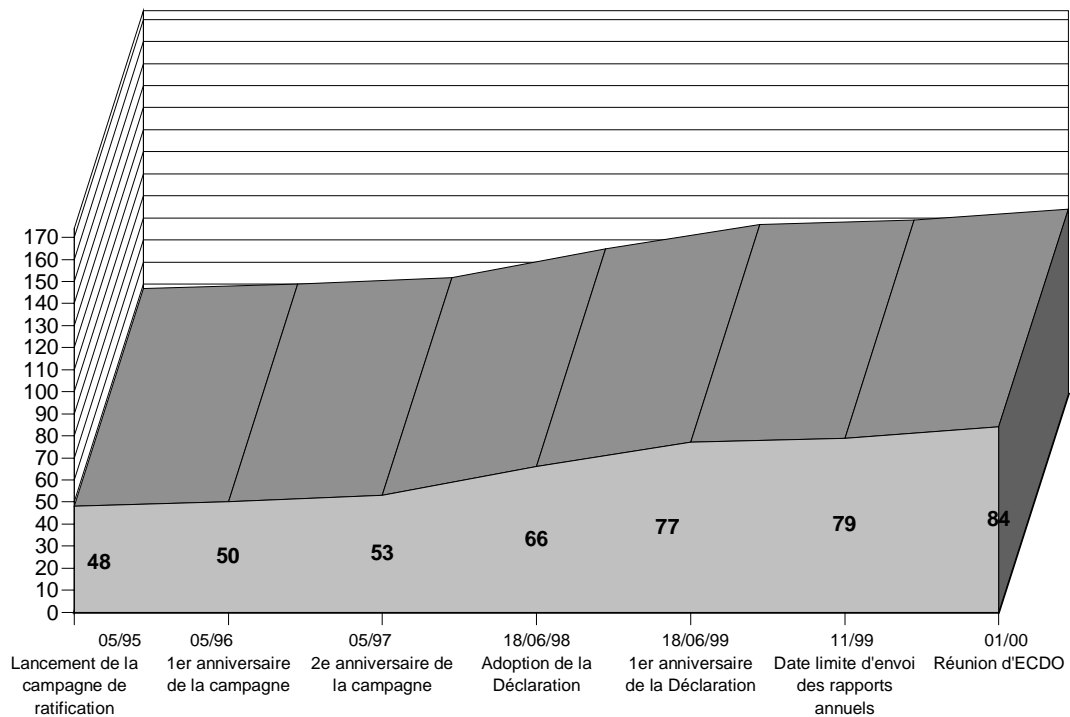
L'abolition effective du travail des enfants

	Nombre de ratifications avant la réunion des experts-conseillers de la Déclaration de l'OIT (30 janvier 2000)	Nombre de pays qui devaient présenter les rapports annuels	Nombre de pays concernés ayant fourni les rapports annuels	Nombre de pays n'ayant pas réagi ¹
Convention 138	84	90	47	43



¹ Pays concernés qui devaient présenter les rapports annuels, mais qui ne les ont pas envoyés.

Progression du nombre des ratifications de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

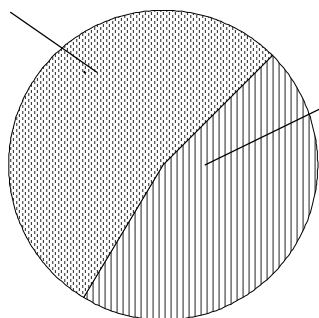


Rapports fournis par les pays qui devaient présenter les rapports annuels

L'abolition effective du travail des enfants

Afrique

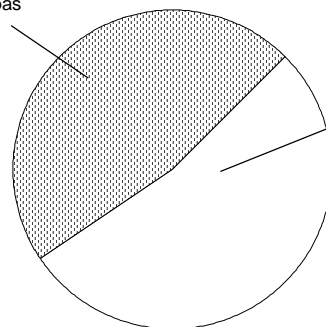
20 pays ne les ont pas fournis (54%)



17 pays les ont fournis (46%)

Amériques

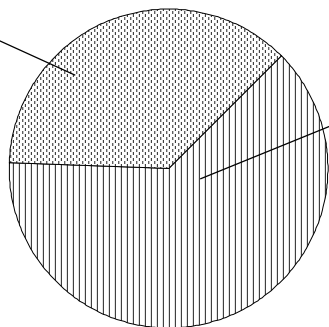
9 pays ne les ont pas fournis (47%)



10 pays les ont fournis (53%)

Asie

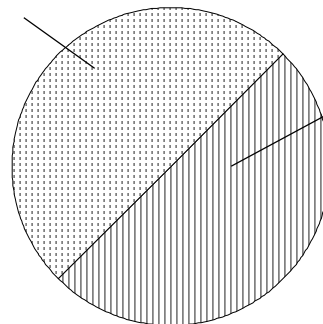
9 pays ne les ont pas fournis (37%)



15 pays les ont fournis (63%)

Europe

5 pays ne les ont pas fournis (50%)

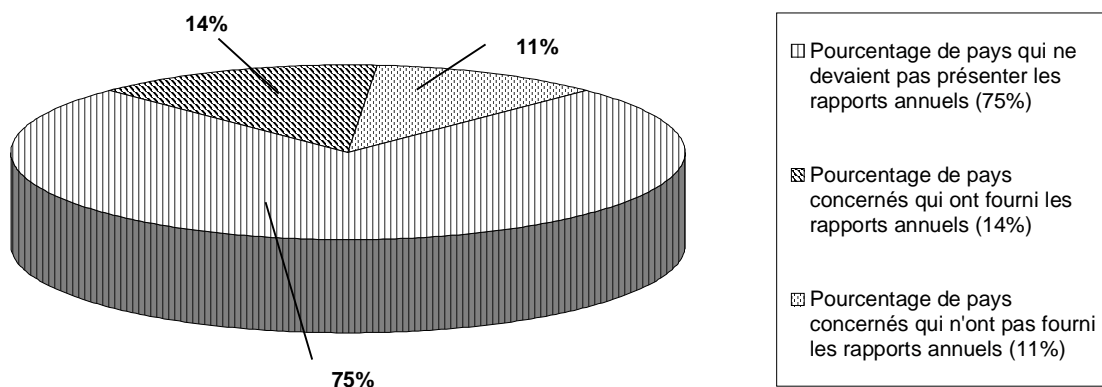


5 pays les ont fournis (50%)

Ratification et présentation des rapports de la Déclaration

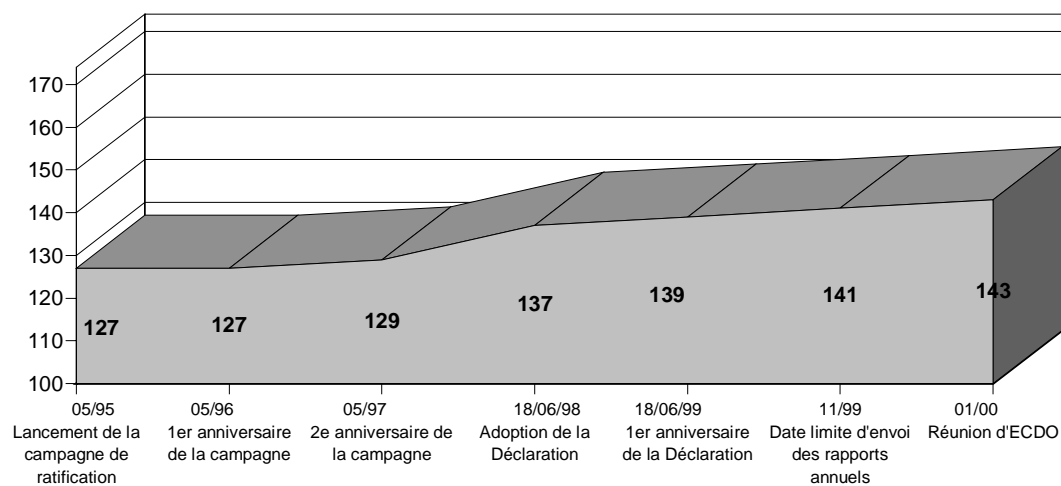
L'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession

	Nombre de ratifications avant la réunion des experts-conseillers de la Déclaration de l'OIT (30 janvier 2000)	Nombre de pays qui devaient présenter les rapports annuels	Nombre de pays concernés ayant fourni les rapports annuels	Nombre de pays n'ayant pas réagi ¹
Convention 100	143	43	24	19
Convention 111	141			

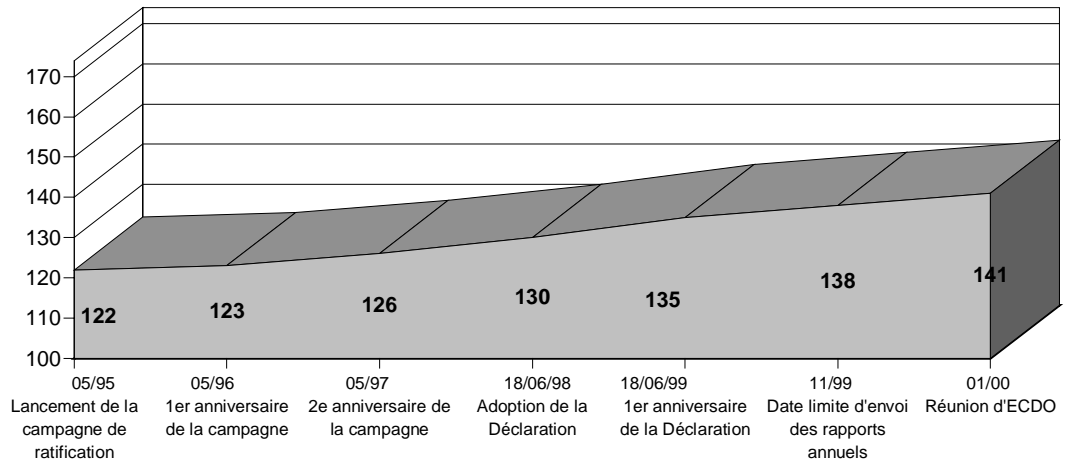


¹ Pays concernés qui devaient présenter les rapports annuels, mais qui ne les ont pas envoyés.

Progression du nombre des ratifications de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

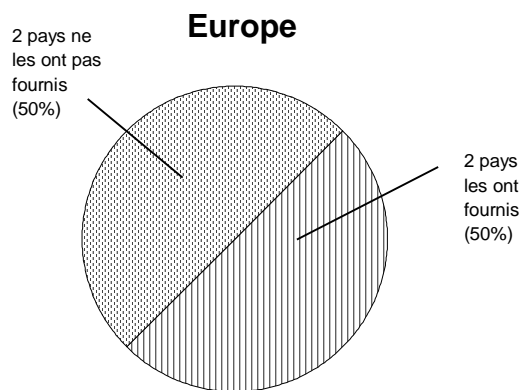
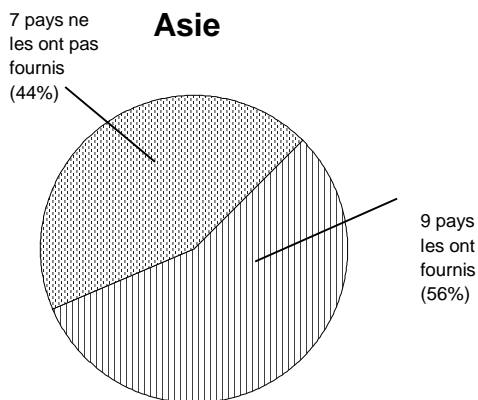
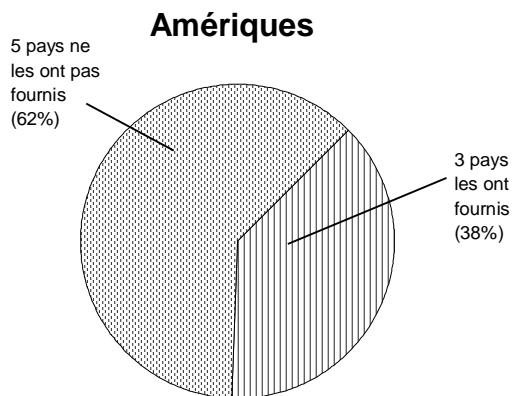
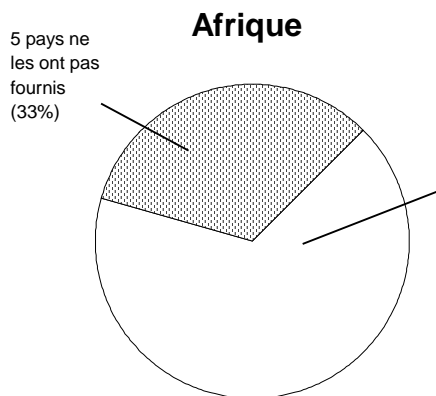


Progression du nombre des ratifications de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958



Rapports fournis par les pays qui devaient présenter les rapports annuels

L'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession



Annexe 5. Formulaires de rapport pour les rapports annuels

Formulaire de rapport concernant la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective

Introduction

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail le 18 juin 1998 lors de sa 86^e session, rappelle que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions reconnues comme fondamentales, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions.

Afin de donner à l'Organisation et à ses Membres l'occasion de suivre régulièrement leurs efforts en vue de la promotion de ces principes, la Déclaration est accompagnée d'un suivi promotionnel, dont un des éléments vise à obtenir des Membres qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs des conventions fondamentales, par le biais de rapports demandés sur une base annuelle au titre de l'article 19, paragraphe 5 e) de la Constitution, des informations sur toutes modifications éventuelles apportées à leur législation et à leur pratique en ce qui concerne chacune des catégories des principes et droits énoncés dans la Déclaration.

Le présent formulaire de rapport, approuvé par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à l'intention des États qui n'ont pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ou la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ou aucune de ces deux conventions, s'inscrit dans le cadre de cet élément du suivi de la Déclaration et concerne:

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

A compléter pour les aspects du principe couverts par la ou les conventions ¹ auxquelles votre Etat n'est pas partie.

I. En ce qui concerne les moyens d'appréciation de la situation dans le pays au regard de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, prière d'indiquer, en fournissant le cas échéant copie des documents pertinents:

Evaluation du cadre institutionnel:

- a) si le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective est reconnu dans votre pays;
- b) de quelle manière (dans la Constitution/lois/règlements/en vertu d'un instrument international ratifié, autres);
- c) dans quelle mesure ou dans quelles limites:

¹ Le texte des conventions peut être consulté sur le site Internet du Bureau international du Travail (<http://www.ilo.org>), dans le Recueil officiel des conventions et recommandations internationales du travail ou obtenu sur demande au Service de la distribution du BIT, 4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22.

-
- i) une catégorie d'employeurs et de travailleurs est exclue du droit de s'organiser (à tous niveaux – entreprise, secteur d'activité, national ou international) soit explicitement soit parce qu'elle n'est pas couverte par la législation?
 - ii) une autorisation préalable est-elle nécessaire pour la mise en place d'organisations d'employeurs ou de travailleurs?
 - iii) le gouvernement peut-il intervenir dans le fonctionnement d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs; si oui, sous quelles conditions?
 - iv) une catégorie d'employeurs ou de travailleurs est exclue des éventuels systèmes/procédures existantes pour assurer la reconnaissance effective du droit de négociation collective?
 - v) la législation prévoit-elle l'autorisation par le gouvernement des conventions collectives; si oui, sous quelles conditions?
- d) les moyens de mise en œuvre du principe (administratifs, matériels, juridiques).

Evaluation de la situation dans la pratique:

- a) les éventuels indicateurs ou statistiques disponibles et ceux envisageables pour apprécier la situation;
- b) les données et tendances résultant des indicateurs ou statistiques actuellement disponibles;
- c) toute autre information qui permettrait d'évaluer la situation dans le pays (circonstances structurelles, conjoncturelles, démographiques ou relatives à la formation et l'éducation, etc.).

II. En ce qui concerne les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits, prière d'indiquer:

- a) les mesures prises en vue de la promotion de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective;
- b) les moyens déployés en vue de la promotion de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective:
 - i) par votre gouvernement;
 - ii) par l'Organisation;
 - iii) par d'autres instances (en spécifiant lesquelles);
- c) les objectifs de votre gouvernement en vue du respect, de la promotion ou de la réalisation de ces principes et droits;
- d) les conditions jugées nécessaires pour atteindre ces objectifs, y compris les moyens de coopération technique susceptibles d'y contribuer (par exemple en ce qui concerne la reconnaissance du principe dans le système juridique national; le développement des indicateurs ou des statistiques pertinents; la promotion du principe dans la pratique).

III. Prière d'indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du présent rapport a été communiquée.

IV. Prière d'indiquer si votre gouvernement a reçu de ces organisations d'employeurs et de travailleurs des observations sur la suite donnée ou à donner à la Déclaration en ce qui concerne la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Formulaire de rapport concernant l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

Introduction

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail le 18 juin 1998 lors de sa 86^e session, rappelle que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions reconnues comme fondamentales, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions.

Afin de donner à l'Organisation et à ses Membres l'occasion de suivre régulièrement leurs efforts en vue de la promotion de ces principes, la Déclaration est accompagnée d'un suivi promotionnel, dont un des éléments vise à obtenir des Membres qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs des conventions fondamentales, par le biais de rapports demandés sur une base annuelle au titre de l'article 19, paragraphe 5 e) de la Constitution, des informations sur toutes modifications éventuelles apportées à leur législation et à leur pratique en ce qui concerne chacune des catégories des principes et droits énoncés dans la Déclaration.

Le présent formulaire de rapport, approuvé par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à l'intention des Etats qui n'ont pas ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ou aucune de ces deux conventions, s'inscrit dans le cadre de cet élément du suivi de la Déclaration et concerne:

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

A compléter pour les aspects du principe couverts par la ou les conventions ¹ auxquelles votre Etat n'est pas partie.

I. En ce qui concerne les moyens d'appréciation de la situation dans le pays au regard de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, prière d'indiquer, en fournissant le cas échéant copie des documents pertinents:

Evaluation du cadre institutionnel:

- a) si le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est reconnu dans votre pays;
- b) de quelle manière (dans la Constitution/lois/règlements/en vertu d'un instrument international ratifié, autres);
- c) dans quelle mesure ou dans quelles limites:
 - i) est défini le travail forcé ou obligatoire?
 - ii) des personnes ou des catégories de personnes sont exclues de la mise en œuvre du principe et des droits relatifs à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire soit explicitement, soit parce qu'elles ne sont pas couvertes par la législation applicable en la matière?

¹ Le texte des conventions peut être consulté sur le site Internet du Bureau international du Travail (<http://www.ilo.org>), dans le Recueil officiel des conventions et recommandations internationales du travail ou obtenu sur demande au Service de la distribution du BIT, 4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22.

-
- iii) des catégories d'emplois ou de travaux ou des secteurs sont-ils exclus ou omis de la législation relative à ce principe?
 - d) les moyens de mise en œuvre du principe (administratifs, matériels, juridiques); par exemple, l'existence d'une interdiction administrative ou pénale, l'attribution de responsabilités en matière de poursuite du travail forcé à l'inspection du travail, à la police, aux tribunaux.
- 2) *Evaluation de la situation dans la pratique:*
- a) les éventuels indicateurs ou statistiques disponibles et ceux envisageables pour apprécier la situation;
 - b) les données et tendances résultant des indicateurs ou statistiques actuellement disponibles;
 - c) toute autre information qui permettrait d'évaluer la situation dans le pays (circonstances structurelles, conjoncturelles, démographiques ou relatives à la formation et l'éducation, etc.).

II. En ce qui concerne les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, prière d'indiquer:

- a) les mesures prises en vue de la promotion de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- b) les moyens déployés en vue de la promotion de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire:
 - i) par votre gouvernement;
 - ii) par l'Organisation;
 - iii) par d'autres instances (en spécifiant lesquelles);
- c) les objectifs de votre gouvernement en vue du respect, de la promotion ou de la réalisation de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- d) les conditions jugées nécessaires pour atteindre ces objectifs, y compris les moyens de coopération technique susceptibles d'y contribuer (par exemple en ce qui concerne la reconnaissance du principe dans le système juridique national; le développement des indicateurs ou des statistiques pertinents; la promotion du principe dans la pratique).

III. Prière d'indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du présent rapport a été communiquée.

IV. Prière d'indiquer si votre gouvernement a reçu de ces organisations d'employeurs et de travailleurs des observations sur la suite donnée ou à donner à la Déclaration en ce qui concerne l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

Formulaire de rapport concernant l'abolition effective du travail des enfants

Introduction

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail le 18 juin 1998 lors de sa 86^e session, rappelle que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions reconnues comme fondamentales, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions.

Afin de donner à l'Organisation et à ses Membres l'occasion de suivre régulièrement leurs efforts en vue de la promotion de ces principes, la Déclaration est accompagnée d'un suivi promotionnel, dont un des éléments vise à obtenir des Membres qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs des conventions fondamentales, par le biais de rapports demandés sur une base annuelle au titre de l'article 19, paragraphe 5 e) de la Constitution, des informations sur toutes modifications éventuelles apportées à leur législation et à leur pratique en ce qui concerne chacune des catégories des principes et droits énoncés dans la Déclaration.

Le présent formulaire de rapport, approuvé par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à l'intention des Etats qui n'ont pas ratifié la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, s'inscrit dans le cadre de cet élément du suivi de la Déclaration et concerne:

L'abolition effective du travail des enfants

A compléter pour les aspects du principe couverts par la convention ¹ à laquelle votre Etat n'est pas partie.

I. En ce qui concerne les moyens d'appréciation de la situation dans le pays au regard de l'abolition effective du travail des enfants prière d'indiquer, en fournissant le cas échéant copie des documents pertinents:

Evaluation du cadre institutionnel:

- a) si le principe de l'abolition effective du travail des enfants est reconnu dans votre pays;
- b) de quelle manière (dans la Constitution/lois/règlements/en vertu d'un instrument international ratifié, autres);
- c) dans quelle mesure ou dans quelles limites:
 - i) le travail des enfants est-il défini (l'âge minimum de l'admission à l'emploi ou au travail; rapport entre cet âge minimum et l'âge de fin de scolarité obligatoire)?
 - ii) l'admission à des travaux dangereux est-elle subordonnée à un âge supérieur à celui indiqué ci-dessus? Si tel est le cas, quel est cet âge, quelle est la définition du travail dangereux ou des travaux dangereux, existe-t-il une liste des travaux considérés comme dangereux?
 - iii) des catégories d'emplois ou de travaux, de secteurs économiques ou types d'entreprises sont-elles exclues de la mise en œuvre du principe et des droits relatifs à l'abolition

¹ Le texte des conventions peut être consulté sur le site Internet du Bureau international du Travail (<http://www.ilo.org>), dans le Recueil officiel des conventions et recommandations internationales du travail ou obtenu sur demande au Service de la distribution du BIT, 4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22.

effective du travail des enfants soit explicitement, soit parce que la législation ne les inclut pas?

- iv) autres exceptions à la mise en œuvre du principe et des droits relatifs à l'abolition effective du travail des enfants en ce qui concerne, par exemple, les travaux légers?
- d) les moyens de mise en œuvre du principe (administratifs, matériels, juridiques); par exemple inspection du travail, sanctions (pénales ou autres); éventuels organes ou mécanismes spécifiques au problème du travail des enfants, etc.

Evaluation de la situation dans la pratique:

- a) les éventuels indicateurs ou statistiques disponibles et ceux envisageables pour apprécier la situation;
- b) les données et tendances résultant des indicateurs ou statistiques actuellement disponibles;
- c) toute autre information qui permettrait d'évaluer la situation dans le pays (circonstances structurelles, conjoncturelles, démographiques ou relatives à la formation et l'éducation, etc.).

II. En ce qui concerne les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de l'abolition effective du travail des enfants, prière d'indiquer:

- a) les mesures prises en vue de l'abolition effective du travail des enfants (par exemple révocation et réhabilitation des enfants employés dans des travaux interdits par la législation, mesures de prévention, de protection et de sécurité sociale pour les familles, existence d'un système éducatif obligatoire);
- b) les moyens déployés en vue de l'abolition effective du travail des enfants par:
 - i) votre gouvernement;
 - ii) l'Organisation (par exemple par l'intermédiaire d'IPEC);
 - iii) par d'autres instances (en spécifiant lesquelles);
- c) les objectifs de votre gouvernement en vue du respect, de la promotion ou de la réalisation de l'abolition effective du travail des enfants;
- d) les conditions jugées nécessaires pour atteindre ces objectifs, y compris les moyens de coopération technique susceptibles d'y contribuer (par exemple en ce qui concerne la reconnaissance du principe dans le système juridique national; le développement des indicateurs ou des statistiques pertinents; la promotion du principe dans la pratique).

III. Prière d'indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du présent rapport a été communiquée.

IV. Prière d'indiquer si votre gouvernement a reçu de ces organisations d'employeurs et de travailleurs des observations sur la suite donnée ou à donner à la Déclaration en ce qui concerne l'abolition effective du travail des enfants.

Formulaire de rapport concernant l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Introduction

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail le 18 juin 1998 lors de sa 86^e session, rappelle que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions reconnues comme fondamentales, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions.

Afin de donner à l'Organisation et à ses Membres l'occasion de suivre régulièrement leurs efforts en vue de la promotion de ces principes, la Déclaration est accompagnée d'un suivi promotionnel, dont un des éléments vise à obtenir des Membres qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs des conventions fondamentales, par le biais de rapports demandés sur une base annuelle au titre de l'article 19, paragraphe 5 e) de la Constitution, des informations sur toutes modifications éventuelles apportées à leur législation et à leur pratique en ce qui concerne chacune des catégories des principes et droits énoncés dans la Déclaration.

Le présent formulaire de rapport, approuvé par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à l'intention des Etats qui n'ont pas ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ou aucune de ces deux conventions, s'inscrit dans le cadre de cet élément du suivi de la Déclaration et concerne:

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

A compléter pour les aspects du principe couverts par la ou les conventions ¹ auxquelles votre Etat n'est pas partie.

I. En ce qui concerne les moyens d'appréciation de la situation dans le pays au regard de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, prière d'indiquer, en fournissant le cas échéant copie des documents pertinents:

Evaluation du cadre institutionnel:

- a) si le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu dans votre pays;
- b) de quelle manière (dans la Constitution/lois/règlements/en vertu d'un instrument international ratifié, autres);
- c) dans quelle mesure ou dans quelles limites:
 - i) est définie la discrimination?
 - ii) les critères interdisant la discrimination en matière d'emploi et de profession (sexe, race, religion, origine nationale, etc.) sont définis?

¹ Le texte des conventions peut être consulté sur le site Internet du Bureau international du Travail (<http://www.ilo.org>), dans le Recueil officiel des conventions et recommandations internationales du travail ou obtenu sur demande au Service de la distribution du BIT, 4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22.

-
- iii) des personnes ou des catégories de personnes sont exclues de la mise en œuvre du principe et des droits relatifs à l'abolition de la discrimination en matière d'emploi et de profession soit explicitement, soit parce qu'elles ne sont pas couvertes par la législation applicable en la matière?
 - iv) des catégories d'emplois ou de travaux ou des secteurs sont-ils exclus ou omis de la législation applicable en la matière?
- d) les moyens de mise en œuvre du principe (administratifs, matériels, juridiques); par exemple, des organes ou mécanismes spécifiques à cette fin (comme des commissions pour l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession)? Si tel est le cas, pour quelles catégories de personnes (femmes, minorités, travailleurs migrants, etc.)?

Evaluation de la situation dans la pratique:

- a) les éventuels indicateurs ou statistiques disponibles et ceux envisageables pour apprécier la situation;
- b) les données et tendances résultant des indicateurs ou statistiques actuellement disponibles;
- c) toute autre information qui permettrait d'évaluer la situation dans le pays (circonstances structurelles, conjoncturelles, démographiques ou relatives à la formation et l'éducation, etc.).

II. En ce qui concerne les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, prière d'indiquer:

- a) les mesures prises en vue de la promotion de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession;
- b) les moyens déployés en vue de la promotion de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession:
 - i) par votre gouvernement;
 - ii) par l'Organisation;
 - iii) par d'autres instances (en spécifiant lesquelles);
- c) les objectifs de votre gouvernement en vue du respect, de la promotion ou de la réalisation de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession;
- d) les conditions jugées nécessaires pour atteindre ces objectifs, y compris les moyens de coopération technique susceptibles d'y contribuer (par exemple en ce qui concerne la reconnaissance du principe dans le système juridique national; le développement des indicateurs ou des statistiques pertinents; la promotion du principe dans la pratique).

III. Prière d'indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du présent rapport a été communiquée.

IV. Prière d'indiquer si votre gouvernement a reçu de ces organisations d'employeurs et de travailleurs des observations sur la suite donnée ou à donner à la Déclaration en ce qui concerne l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Annexe 6. Informations tirées des rapports

1. **Commentaires introductifs.** Le matériel disponible est trop volumineux pour pouvoir le présenter sous une forme cohérente dans cette introduction. Ayant examiné la compilation préparée par le Bureau, les experts-conseillers ont essayé de mettre en évidence certaines informations. Ils souhaitent rappeler qu'ils ne font que traiter des informations fournies et qu'ils ne peuvent se prononcer sur leur exactitude.

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

2. **Garanties constitutionnelles et législatives.** La grande majorité des Etats font état de dispositions de leurs Constitutions relatives à la garantie de la liberté d'association et dans certains cas à celle de la négociation collective. Beaucoup ont adopté une législation sur ces questions. La compétence des tribunaux à examiner les mesures administratives en rapport avec la liberté d'association a été mentionnée par plusieurs pays (par exemple Maurice). Le gouvernement du Mexique a fait état d'une décision de la Cour suprême (43/1999) qui a établi que les lois ou les règles qui prévoient un syndicat unique dans les services ministériels violaient la garantie constitutionnelle de la liberté d'association, et que les travailleurs étaient libres de s'en retirer et de former une autre organisation. Le gouvernement de Singapour a observé que sa législation sur les syndicats a contribué à faire passer d'une situation de confrontation et de tension à un climat de coopération depuis les années soixante-dix, ce qui a favorisé les investissements étrangers.

3. **Relation avec les libertés civiles.** Certains commentaires et rapports ont fait ressortir la relation critique entre les droits syndicaux des travailleurs et des employeurs et les libertés civiles (comme la liberté de réunion, la liberté d'expression, etc.). Le gouvernement du Zimbabwe a exprimé son soutien au principe de la liberté syndicale et du droit de négociation collective en tant qu'éléments relevant de la bonne gestion, de la responsabilité et de la primauté du droit. Le gouvernement du Brésil a signalé que les dispositions constitutionnelles sur la liberté d'association s'appliquent de façon générale, et qu'il n'existe pas de dispositions spécifiques supplémentaires applicables aux syndicats. L'importance de la liberté d'association pour des groupes comme les partis politiques et les églises ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs dans le secteur privé a aussi été mentionnée par le gouvernement d'El Salvador. A Maurice, la loi sur les rassemblements publics tout comme la législation sur le travail nécessitent d'être réformées, selon l'opinion d'une organisation de travailleurs. Des dispositions de la loi sur les droits de l'homme en Nouvelle-Zélande interdisant la discrimination à raison des opinions politiques ont été appliquées aux activités des syndicats, selon le gouvernement. La CISL a affirmé que, en Malaisie, la loi sur la sécurité interne, la loi sur les secrets officiels, la loi sur la presse et les publications et la loi sur la sédition peuvent être et ont été invoquées pour restreindre l'exercice des droits syndicaux: le gouvernement a déclaré que la représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise n'a pas été entravée. Elle a également signalé que, en Guinée équatoriale, immédiatement après que des syndicalistes eurent présenté des demandes d'enregistrement de syndicat, des agents de la sécurité les ont soumis à des actes d'intimidation à leur domicile. Selon le gouvernement de la Corée, la loi sur les rassemblements et les manifestations prévoit des sanctions pénales d'emprisonnement en cas de rassemblement ou de manifestations illicites. Le gouvernement de la Chine a noté que seules les personnes qui ont été privées par la loi de leurs droits politiques ne jouissent pas de la liberté d'association. Selon la CISL, les militants qui tentent d'organiser des actions revendicatives indépendantes sont détenus, emprisonnés et soumis à la rééducation par le travail.

4. **Liens avec d'autres principes et droits fondamentaux.** Le gouvernement du Salvador a signalé que des garanties légales permettent l'exercice de la liberté d'association sans distinction à raison de la nationalité, du sexe, de la race, des croyances ou des opinions politiques. En Chine, selon le gouvernement, tous les travailleurs des entreprises, institutions et organes d'Etat qui comptent sur les traitements ou salaires comme principale source de revenus ont le droit de s'organiser et d'adhérer à un syndicat selon la loi, indépendamment de leur nationalité, race, sexe, profession, croyances religieuses ou du niveau de formation. Le gouvernement de l'Erythrée a suggéré, dans son rapport, que l'enquête nationale sur la liberté d'association devrait être discutée dans un forum

national tripartite pour définir une stratégie nationale afin de promouvoir la liberté d'association et la négociation collective.

5. **Droits organisationnels.** Le gouvernement du Brésil a noté que si la Constitution de 1988 accorde une liberté sans précédent aux activités syndicales on ne peut encore affirmer que la législation nationale assure une totale liberté d'association, car une disposition stipule qu'il ne peut y avoir qu'un seul syndicat par catégorie professionnelle ou économique dans une région territoriale donnée. Le gouvernement a exprimé l'espoir que, avec l'adoption d'un projet de révision constitutionnelle, le plein exercice de la liberté d'association serait rendu possible. Le gouvernement des Etats-Unis, après avoir fourni une description détaillée du cadre législatif concernant le respect du principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, a reconnu qu'il y a des aspects du système qui n'arrivent pas à protéger pleinement ces droits pour tous les salariés dans toutes les circonstances. Selon la CISL, le droit d'organisation et le droit de grève ne sont pas suffisamment protégés par la législation du travail des Etats-Unis, qui dit-on n'est pas en mesure de protéger les travailleurs quand l'employeur est déterminé à supprimer ou à empêcher la représentation syndicale. Le gouvernement a décrit les efforts déployés pour faire face aux critiques émises par certains eu égard à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective.
6. Le gouvernement de Bahreïn a indiqué que le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective a été reconnu dans la forme et les limites prévues par la législation nationale. Eu égard à Bahreïn, la CISL précise que les syndicats, de même que les grèves, sont interdits dans ce pays. La CISL a affirmé qu'il n'y a pas de syndicats en Oman (aucun rapport gouvernemental reçu) et que les syndicats démocratiques étaient interdits au Soudan (aucun rapport gouvernemental reçu). En réponse à la déclaration de la CISL, selon laquelle les syndicats sont illégaux dans les Emirats arabes unis, le gouvernement a fourni des informations détaillées sur les dispositions législatives régissant les associations et la résolution des conflits. Plusieurs pays ont expliqué qu'au lieu de syndicats ou en plus des syndicats ils avaient des comités paritaires (par exemple le Koweït et le Qatar). Le gouvernement de l'Arabie saoudite a indiqué qu'il n'existe pas de décret interdisant l'établissement de syndicats, et que l'absence d'organisations de travailleurs dans le pays est due à la situation particulière et unique de ce pays, où la Charia (loi islamique) fait office de Constitution. Selon la CISL, les syndicats et les grèves sont interdits par décret royal, et la négociation collective est prohibée dans ce pays. Le gouvernement de l'Arabie saoudite exprime un point de vue opposé.
7. Le rapport du gouvernement de la Corée fait état d'un accroissement important des possibilités de représentation pour des secteurs auparavant exclus, tels que les fonctionnaires et les enseignants. La CISL a indiqué que le droit d'organisation n'est pas reconnu au Myanmar, et que toutes les autres libertés syndicales font défaut (aucun rapport du gouvernement n'a été reçu). La CISL a également soutenu que tous les droits syndicaux fondamentaux sont niés en Guinée équatoriale; le Syndicat général des entrepreneurs de ce pays, toutefois, mentionne une législation qui, dit-il, reconnaît le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective (il n'y a pas de rapport du gouvernement). S'agissant de la Thaïlande, la CISL a affirmé que, dans le secteur privé, les travailleurs constituant des syndicats qui ne sont pas enregistrés ne bénéficient pas de protection contre la discrimination antisyndicale.
8. Le gouvernement du Kenya a fait état d'informations sur les licenciements en tant qu'illustration de l'affaiblissement des syndicats. L'Ouganda a aussi laissé entendre que les licenciements avaient porté atteinte à l'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective, car la compression des effectifs est une expérience très intimidante.
9. Au Viet Nam, selon le gouvernement, des syndicats peuvent être créés dans les entreprises de plus de dix travailleurs.
10. **Autorisation requise.** Beaucoup de pays ont noté qu'une autorisation préalable de créer des organisations d'employeurs ou des syndicats n'était pas nécessaire (par exemple le Brésil, le Canada, les Etats-Unis, la République-Unie de Tanzanie). Plusieurs pays ont noté qu'une autorisation préalable du gouvernement était nécessaire et ont décrit les procédures à cet effet (par exemple El Salvador, qui a décrit la loi régissant les relations de travail, et le Liban qui a préconisé une révision de sa législation). L'enregistrement est nécessaire pour le fonctionnement légal des

syndicats dans beaucoup de pays (par exemple la Malaisie, selon le gouvernement). Le gouvernement de la Chine a indiqué que l'autorisation préalable est nécessaire pour établir des organisations d'employeurs ou de travailleurs. Il a signalé que les organisations d'employeurs relèvent de la catégorie des organisations sociales, qui sont enregistrées par l'administration sectorielle compétente. Le gouvernement a également expliqué que la législation prévoit que la Fédération des syndicats de Chine sera établie comme l'organisation nationale unifiée, et que les organisations syndicales de niveau inférieur seront soumises à l'approbation d'une organisation syndicale de niveau plus élevé. La CISL a indiqué qu'une autorisation préalable était nécessaire pour les syndicats au Viet Nam. En Guinée équatoriale, le Syndicat général des entrepreneurs note que l'autorisation préalable est nécessaire pour éviter l'activité clandestine.

- 11. Structures syndicales uniques.** Une décision récente de la Cour suprême mexicaine autorise, pour la première fois, la pluralité syndicale au sein de la branche exécutive du gouvernement fédéral. Le gouvernement de la République de Corée a noté qu'en vertu de la législation adoptée en 1997 le pluralisme syndical à l'échelon de l'entreprise sera effectif à partir de 2002, et que le pays dispose d'ores et déjà de deux structures syndicales nationales. En Chine, selon le gouvernement, la législation établit la Fédération des syndicats de Chine comme l'organisation nationale unifiée. La CISL a soutenu qu'une seule fédération syndicale régionale, qui est contrôlée par le parti politique au pouvoir, peut exister en Iraq et que les syndicats indépendants y sont interdits. Le gouvernement de l'Iraq a affirmé que les élections syndicales sont basées sur un système démocratique et indépendant. Des constatations similaires ont été faites pour le Soudan (dont aucun rapport du gouvernement n'a été reçu), eu égard à la législation qui, selon la CISL, impose un certain nombre d'autres restrictions.
- 12. Indépendance des syndicats et des organisations d'employeurs.** Les gouvernements ont rarement fait état du financement des organisations syndicales et de l'octroi d'avantages aux organisations d'employeurs à travers des lois sur l'investissement et la fiscalité (comme la Mauritanie). En Guinée équatoriale, selon le Syndicat général des entreprises privées, le gouvernement peut intervenir dans le fonctionnement des organisations d'employeurs et de travailleurs lorsque les actions entreprises peuvent susciter des controverses pouvant créer des troubles. Le gouvernement du Viet Nam a signalé qu'en principe il n'intervenait pas dans le contrôle des organisations d'employeurs et de travailleurs sauf si elles enfreignaient la loi. La CISL a affirmé, toutefois, que dans ce pays le seul centre syndical légal est sous la domination du parti au pouvoir. Le gouvernement de la Chine a indiqué qu'il ne peut pas intervenir dans les activités légitimes des organisations d'employeurs et de travailleurs. La CISL soutient que la Fédération des syndicats de Chine est un élément de l'appareil du parti au pouvoir et qu'elle ne représente pas les intérêts des travailleurs. La CISL estime aussi que les syndicats en Chine sont sous le contrôle du parti communiste ou des directeurs d'usine, qui simultanément sont investis des fonctions syndicales. La République islamique d'Iran a indiqué que le gouvernement ne peut pas intervenir dans le fonctionnement d'une organisation de travailleurs ou d'employeurs sauf s'il y a violation de la loi. Selon la CISL, la législation du travail de ce pays accorde une place centrale aux sociétés et associations islamiques, dont les règles sont édictées par le gouvernement, et que les organisations syndicales indépendantes ne sont pas autorisées. La CISL a confirmé que les syndicats indépendants sont interdits dans la Jamahiriya arabe libyenne: le gouvernement n'a pas envoyé de rapport.
- 13. Restrictions concernant les syndicats et les associations d'employeurs.** En Malaisie, selon les rapports du gouvernement, les syndicats sont enregistrés par établissement, métier, profession ou industrie particuliers mais non par syndicats nationaux dans l'industrie électronique – ce qui suscite des divergences d'opinions entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs. Le pouvoir du préposé à l'enregistrement d'intervenir à propos de questions syndicales a été dénoncé par une organisation de travailleurs à Maurice, alors qu'une fédération d'employeurs de ce pays a affirmé que toutes les catégories d'employeurs et de travailleurs bénéficient de la liberté d'association. Si le rapport du gouvernement du Maroc fixe le cadre législatif pour la protection de la liberté d'association, la CISL a estimé que, dans la pratique, des travailleurs ont été renvoyés, arrêtés et emprisonnés pour avoir appartenu à des syndicats et exercé des activités syndicales, en particulier avoir fait grève dans le secteur privé. Le gouvernement de l'Erythrée a indiqué que sa législation du travail a été révisée, avec l'assistance du BIT, en ce qui concerne le principe de la liberté d'association et de négociation collective. Les Etats-Unis ont fourni des informations sur certaines limitations au droit de grève dans ce pays, notant que si les travailleurs ont le droit de faire grève l'employeur a, en contrepartie, celui de poursuivre son activité. Un certain nombre de

gouvernements ont indiqué qu'ils pouvaient intervenir en cas de violation de la loi (Ouganda, Viet Nam). Le gouvernement du Zimbabwe a signalé qu'il n'intervenait que dans les domaines nécessitant une résolution des conflits une fois qu'une réclamation a été déposée, en cas par exemple d'allégation d'activités frauduleuses pour protéger les membres.

- 14. Catégories de travailleurs: travailleurs agricoles.** Peu d'Etats ont mentionné spécifiquement la couverture des travailleurs agricoles par la législation du travail du pays (par exemple la République démocratique du Congo). Toutefois, beaucoup d'Etats ont signalé que les travailleurs agricoles étaient exclus du champ d'application de la législation du travail ou n'étaient pas couverts au même degré que les autres catégories (par exemple les Bahamas (travailleurs des exploitations agricoles exclus du principe de la négociation collective), Emirats arabes unis, Etats-Unis (couverture moins étendue)). La CISL a aussi exprimé l'opinion que les travailleurs agricoles étaient privés des droits d'organisation et de négociation collective dans certains pays (par exemple en Inde et en Jordanie). Comme ce groupe de travailleurs forme une large partie de la population active, notamment dans les pays en développement, c'est un domaine qui mérite beaucoup d'attention.
- 15. Employés de maison.** Les employés de maison constituaient une autre catégorie importante de personnes non couvertes ou exclues de la protection légale dans un certain nombre de pays, comme le signalent leurs gouvernements (par exemple exclusion du Code du travail au Liban et aux Emirats arabes unis, dont les gouvernements font remarquer qu'ils peuvent déposer des recours devant les tribunaux; exclusion des bonnes des maisons privées du principe de la négociation collective aux Bahamas, exclusion de la couverture de la législation sur la négociation collective dans certaines juridictions du Canada). Dans beaucoup de pays, cette catégorie est dominée par les femmes, comme le note le gouvernement de Sri Lanka. Le gouvernement du Brésil a indiqué que les dispositions sur la reconnaissance syndicale et les conventions collectives ne s'appliquent pas aux employés de maison. Des possibilités de réforme de la législation pour les employés de maison étaient également décrites dans le rapport fourni par le Qatar. Le gouvernement des Etats-Unis a noté que si les travailleurs du service domestique bénéficiaient de protection en vertu de la Constitution ils n'étaient pas couverts par la principale loi fédérale garantissant le droit d'organisation et régissant la négociation collective. La CISL a estimé que l'exclusion des gens de maison du Code du travail de Jordanie constituait une limitation aux droits syndicaux; le gouvernement de la Jordanie a noté que cette catégorie a été exclue de la couverture du Code du travail. La CISL a estimé que les lois du travail de Bahreïn ne s'appliquent pas aux employés de maison.
- 16. Etrangers.** La CISL a indiqué que les étrangers sont privés de droits eu égard à la liberté d'association et à la négociation collective en Jordanie (le rapport du gouvernement n'y fait pas allusion) et en Thaïlande (aucun rapport du gouvernement n'a été reçu). Le gouvernement de l'Arabie saoudite a déclaré que sa législation du travail s'applique à tous les travailleurs, nationaux ou non, sans distinction ni discrimination. Selon la CISL, les travailleurs migrants essayant de former un syndicat peuvent être expulsés du pays en Arabie saoudite et aux Emirats arabes unis, mais les gouvernements ne sont pas d'accord. En décrivant l'organisation de ces comités de travailleurs, le gouvernement de Bahreïn a indiqué que cette solution était la plus adaptée au marché du travail du pays, où plus de 60 pour cent de la main-d'œuvre est composée d'étrangers. La CISL a noté que les travailleurs issus d'autres pays sont sous-représentés dans le système de conseils paritaires au Bahreïn.
- 17. Salariés publics/fonctionnaires.** Certains gouvernements (par exemple les Bahamas et les Etats-Unis) ont indiqué que les fonctionnaires peuvent s'organiser et négocier collectivement, malgré certaines restrictions, comme celles concernant le droit de grève. Le gouvernement de l'Ouganda a noté que les travailleurs du secteur public ont maintenant le droit de négociation collective. Ce secteur a le plus haut niveau d'organisation des Bahamas, selon le gouvernement. Toutefois, beaucoup de pays ont reconnu que les salariés publics n'avaient pas le droit de s'organiser ou de s'engager dans des négociations collectives (par exemple la Gambie, les Emirats arabes unis) ou que les fonctionnaires n'étaient pas traités sur un pied d'égalité avec les travailleurs industriels (par exemple l'Inde). Le gouvernement du Kenya a indiqué qu'il réfléchissait aux modalités pour réactiver le Syndicat des fonctionnaires, qui restait interdit. Le droit de négociation collective n'est pas non plus reconnu au Brésil ou au Zimbabwe (qui envisage une réforme de sa législation), selon ces gouvernements. La CISL a indiqué que les salariés publics sont privés du droit d'organisation et de négociation collective au Kenya et en Thaïlande par exemple. Au Salvador, selon la CISL, les

syndicats et les grèves sont interdits dans le secteur public; le gouvernement a indiqué que les agents publics étaient exclus de la négociation collective. Selon le rapport du gouvernement, les associations professionnelles d'agents publics ne sont pas considérées comme des syndicats en République de Corée, et ne peuvent s'engager dans la négociation collective, mais le gouvernement a indiqué qu'il ferait des efforts pour assurer l'établissement et le fonctionnement effectifs de ces associations professionnelles dans les délais les plus brefs. En Jordanie et en Malaisie, le gouvernement a noté que certaines restrictions s'appliquent à certaines catégories du service public. La CISL a transmis l'information selon laquelle le gouvernement fédéral et divers gouvernements provinciaux du Canada utilisent la législation pour intervenir dans le processus de négociation collective en violation des droits syndicaux des agents publics; dans son rapport au titre de la Déclaration, le gouvernement a fourni une description détaillée des moyens permettant selon lui de garantir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective au Canada.

- 18. Forces de police, pompiers et personnel pénitentiaire.** Selon une organisation de travailleurs à Maurice, le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ne sont pas reconnus pour la police et les pompiers. Le gouvernement de Maurice a indiqué que, en tant que forces disciplinées, la police, les pompiers et le personnel pénitentiaire ne bénéficient pas, pour des raisons de sécurité et d'ordre publics, du droit d'établir des organisations professionnelles ou d'y adhérer. Une approche similaire a été adoptée pour une ou plusieurs de ces catégories dans certains autres pays (par exemple la police au Mexique). Au Maroc, le gouvernement a signalé que les agents habilités à se servir d'armes ne jouissent pas de la liberté d'association. La République-Unie de Tanzanie a aussi indiqué que les forces de police et le personnel pénitentiaire ne peuvent pas former de syndicats. En Ouganda, selon le gouvernement, la police et le personnel pénitentiaire sont privés du droit d'organisation parce qu'ils ne sont pas couverts par la législation.
- 19. Travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE).** Très peu de gouvernements ont mentionné des zones franches d'exportation dans les informations qu'ils ont fournies au titre du suivi de la Déclaration. Le gouvernement du Zimbabwe a signalé qu'il y avait quelques difficultés concernant le statut des travailleurs des ZFE, car il était initialement prévu que la loi sur les relations de travail ne leur soit pas applicable; toutefois, après quelques protestations des travailleurs, il a été précisé que la loi s'appliquerait aussi dans les ZFE. Le gouvernement de Salvador a indiqué qu'il prévoyait de renforcer les activités des comités institutionnels pour la prévention des conflits du travail dans les ZFE, où la situation, selon la CISL, sans être idéale, s'est considérablement améliorée depuis 1995-96. La CISL a indiqué qu'en pratique les employeurs empêchent les travailleurs de s'organiser dans les ZFE en Inde; le gouvernement a signalé des efforts en cours de mise en œuvre impliquant aussi les représentants des syndicats dans le processus. Le gouvernement du Viet Nam a signalé que des agents de la main-d'œuvre provinciaux et le conseil de gestion des ZFE provinciales introduiront la question, surveilleront la signature et contrôleront le respect de la négociation collective dans ces zones. La CISL a noté que le Code du travail s'appliquait aux six ZFE de ce pays.
- 20. Autres catégories de travailleurs.** Certains pays ont indiqué que des enseignants avaient le droit de s'organiser (par exemple la Gambie, la Corée depuis 1999), mais ils sont privés de ce droit dans d'autres. Par exemple, le gouvernement a noté que les enseignants en Ouganda n'avaient pas le droit d'engager des négociations collectives. Le gouvernement du Maroc a signalé que les juges étaient exclus de la législation sur la liberté d'association. Aux Bahamas, les travailleurs des petits hôtels de moins de cinquante chambres et les pêcheurs sont exclus de l'observation du principe de négociation collective, selon le gouvernement. La CISL a indiqué que les médecins, les dentistes et le personnel universitaire sont privés des droits syndicaux au Kenya. Elle a également signalé que les employés des entreprises d'Etat en Thaïlande ne jouissent pas de la liberté d'association et du droit d'engager des négociations collectives, car les syndicats ont été dissous et les associations autorisées sont soumises à d'autres restrictions législatives (il n'y a pas eu de rapport du gouvernement sur ce principe). En Ouganda, certaines catégories d'employés de banque n'ont pas le droit d'engager des négociations collectives, selon le gouvernement. La CISL a indiqué que le gouvernement de la Chine a pris des mesures sévères contre les syndicats indépendants en essayant d'organiser des groupes d'action pour représenter les chômeurs, et que les marins chinois engagés par l'Etat pour travailler à bord de bateaux étrangers sont passibles d'emprisonnement en cas de réclamations concernant leurs conditions de travail ou de prise de contact avec une organisation

internationale de travailleurs. Le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande a attiré l'attention sur ce qu'il considère comme une négation du droit d'organisation et de négociation collective pour deux groupes de travailleurs: les personnes obligées de travailler pour continuer à percevoir le «salaire communautaire» ou l'allocation chômage, et les prisonniers travaillant pour des entreprises privées.

- 21. Travailleurs du secteur informel; tendances du marché du travail.** La liberté d'association n'est pas liée au travail dans le cadre d'un contrat de travail, et les rares mentions dans certains rapports au secteur informel sont intéressantes à cet égard. La Guinée-Bissau, qui signale qu'au moins 70 pour cent de sa population active est employée dans ce secteur, mentionne des groupes de jeunes de voisinage dans son rapport, ainsi que des associations de petites entreprises dans le cadre de la Chambre de commerce. La forte proportion de la main-d'œuvre qui relève du secteur informel et du secteur de l'élevage en Ouganda explique le faible taux de syndicalisation dans ce pays, selon le gouvernement. Le gouvernement du Zimbabwe a noté que le débat continue pour déterminer si les relations de travail doivent être étendues au secteur informel et aux «travailleurs sous contrat». D'autres types de dispositions en matière de travail ont vu le jour, en particulier – mais pas seulement – dans les pays industrialisés. Le gouvernement des Etats-Unis a indiqué qu'une certaine législation relative à la liberté d'association et à la négociation collective ne s'appliquait pas aux travailleurs indépendants. En Nouvelle-Zélande, la loi sur le contrat de travail avait suscité une divergence d'opinions entre le gouvernement et les organisations représentant les travailleurs, qui pensaient qu'elle n'assurait pas de façon appropriée la liberté d'association. Des informations récentes émanant du gouvernement nouvellement élu indiquaient qu'il s'efforceraient d'abroger cette législation. Dans son rapport, le gouvernement du Canada a noté qu'une proportion grandissante de Canadiens deviennent des travailleurs indépendants. Le gouvernement du Salvador a indiqué qu'il projetait notamment de réaliser une étude du cadre juridique des relations du travail eu égard à la flexibilité, en vue d'organiser des consultations sur les propositions de réforme.
- 22. Associations d'employeurs.** Si le principe de la liberté d'association et le droit d'engager des négociations collectives s'appliquent bien sûr à la fois aux syndicats et aux associations d'employeurs, seuls quelques gouvernements ont mentionné ces associations dans leurs rapports (autrement qu'en envoyant des copies les concernant). Les experts-conseillers attirent l'attention sur l'importance des organisations d'employeurs indépendantes. Le gouvernement de l'Arabie saoudite a noté que les organisations d'employeurs sont des organes indépendants qui contribuent à la satisfaction de leurs intérêts ainsi qu'à celle des intérêts publics. Le gouvernement du Viet Nam a indiqué que les employeurs ont le droit d'établir des syndicats à l'échelon national, à celui du secteur professionnel et à celui de l'entreprise. En Chine, le gouvernement a signalé que les organisations d'employeurs étaient soumises à la législation sur les organisations sociales.
- 23. Restrictions au droit de grève et résolution des conflits.** Un certain nombre de pays ont fait état de restrictions au droit de grève. Par exemple, des restrictions au droit de grève et aux droits syndicaux ont été signalées par les gouvernements de la République de Corée pour les enseignants et de la République islamique d'Iran pour diverses catégories de travailleurs. Le gouvernement de la République de Corée a signalé que la loi sur les syndicats et l'aménagement des relations de travail interdit la grève qui n'a pas été organisée par un syndicat, et dans ce pays plusieurs catégories importantes de travailleurs n'ont pas le droit de faire grève. La CISL affirme que les travailleurs publics n'ont pas le droit de faire grève en République islamique d'Iran et en Jordanie; les rapports des gouvernements n'évoquent pas directement ce problème. En réponse aux commentaires faits par la CISL, alléguant des restrictions au droit de grève, le Qatar a fourni des informations complémentaires. La CISL a également relevé que le droit de grève au Viet Nam est limité d'un certain nombre de façon, et qu'en Chine la législation ne mentionne pas le droit de grève et que des grèves spontanées sont souvent réprimées.
- 24. Action de l'Etat en rapport avec la négociation collective.** Le gouvernement du Liban a noté que, pour la conclusion des conventions collectives, les négociateurs syndicaux doivent représenter 60 pour cent des travailleurs; dans son rapport, le gouvernement signale que cette disposition pourrait être modifiée pour permettre une négociation collective plus large. Le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande a fait part d'inquiétudes concernant l'impact négatif de la loi sur le contrat de travail sur la négociation collective, et le gouvernement a indiqué très récemment qu'il essaiera d'obtenir le retrait de cette loi. Le gouvernement canadien a fait état de sa base de données détaillée sur les conventions collectives. L'Inde a indiqué que les objectifs du gouvernement sont

d'encourager la syndicalisation chez les travailleurs de façon qu'ils puissent protéger et promouvoir leurs intérêts. Le gouvernement estime que cela conduira à une plus forte productivité et à un meilleur niveau de vie pour les travailleurs. Le Brésil a décrit son système de conventions collectives déposées (mais non approuvées) aux fins de diffusion. Toute incompatibilité entre les clauses approuvées et la législation du travail est communiquée au procureur du travail pour d'éventuelles actions en justice. Le gouvernement du Brésil a également fait mention de ses services de médiation. Au Zimbabwe, les conventions collectives doivent être enregistrées et sont contrôlées pour s'assurer qu'elles respectent les normes minimales; le gouvernement peut exercer ses pouvoirs pour veiller à ce que les politiques de stabilisation salariales soient respectées, selon le gouvernement. Le gouvernement de l'Angola a indiqué que les conventions collectives n'avaient pas à être soumises à une approbation gouvernementale. La République islamique d'Iran a décrit le système de surveillance eu égard au respect des lois et règlements en vigueur que le gouvernement prévoit pour les conventions collectives. Au Salvador, le gouvernement a indiqué que la loi prescrit que la négociation et la conclusion d'une convention collective sont obligatoires dès que le seuil légal de représentativité des travailleurs est atteint. La conformité des conventions collectives avec la loi est contrôlée avant leur enregistrement.

25. Le gouvernement de la Chine a noté qu'aucune catégorie d'employeurs ou de travailleurs n'est exclue du système de négociation collective; il a déclaré qu'une approbation n'est pas nécessaire, mais que les conventions collectives sont soumises à examen et enregistrement. Comme dans un certain nombre d'autres pays, en Chine, l'examen vérifie si la convention collective respecte les normes minimales prévues par les lois et règlements. Le gouvernement de Mauritanie a signalé que l'Etat garantit les conventions collectives.
26. **La négociation collective en pratique.** Le gouvernement de l'Ouganda a insisté sur le caractère volontaire de la négociation collective, en indiquant qu'il relève de l'initiative des parties de déterminer ce qu'il convient d'inclure dans les accords; le même gouvernement a signalé qu'un grand nombre d'entreprises syndicalisées sont couvertes par des conventions collectives. Aux Bahamas, le gouvernement a signalé que la négociation collective était activement pratiquée. Le gouvernement des Etats-Unis a indiqué que si la loi cherche à protéger le droit de négociation collective, un tiers environ des entreprises dans lesquelles les travailleurs votent pour être représentés par un syndicat n'obtiennent pas de convention collective. Certains gouvernements ont indiqué que bien que la négociation collective ne soit pas limitée des conventions collectives ont été signées seulement dans certains secteurs (Guinée-Bissau, banques). Le gouvernement du Zimbabwe a remarqué que l'absence de structure de négociation collective dans le service public a eu un impact négatif sur les relations professionnelles dans ce secteur, et qu'une législation pour y remédier est à l'étude. Le gouvernement de la Chine a fourni des données concernant les contrats collectifs signés dans le cadre de consultations, qui intéressaient plus de 50 millions d'employés et d'ouvriers. La CISL a estimé que la négociation collective réelle en Chine est réduite au minimum, voire inexistante. Le rapport fourni par le gouvernement du Canada contenait une description détaillée de la négociation collective et de la résolution des conflits dans le secteur fédéral à d'autres niveaux dans ce pays. La CISL estime que les gouvernements fédéral et provinciaux de ce pays s'immiscent dans la négociation collective. Au Liban, le gouvernement et la CISL déclarent que les conventions collectives doivent être approuvées par une majorité des deux tiers.
27. **Coopératives.** La loi régissant les coopératives a été citée par quelques pays (par exemple le Qatar). Les experts-conseillers insisteront sur le fait que si le droit d'adhérer à une coopérative est une expression de la liberté d'association, la liberté d'établir des organisations de travailleurs et d'employeurs doit exister parallèlement.
28. **Mesures positives pour promouvoir les principes, résolution des conflits.** Les gouvernements du Brésil et du Kenya ont mentionné des services gratuits de résolution des conflits proposés par leurs gouvernements, ainsi que des consultations tripartites à divers niveaux. Le gouvernement des Etats-Unis a expliqué en détail les options existantes dans ce pays pour la résolution des conflits dans le contexte de la négociation collective volontaire. Le rôle important du mécanisme de résolution des conflits a aussi été mentionné dans les rapports fournis par le Brésil, le Canada, El Salvador, la Malaisie et l'Ouganda. Le gouvernement de l'Inde a signalé qu'il encourage dorénavant les approches bipartites à la résolution des conflits. La formation aux compétences en matière de négociation collective a été mentionnée par le gouvernement de la Chine eu égard à la coopération internationale.

-
29. Le gouvernement de l'Ouganda a aussi rappelé l'importance de la recherche, du renforcement de l'inspection du travail, du renforcement de la capacité des partenaires sociaux, de l'encouragement des ONG à participer à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, et du renforcement des structures tripartites. Des mesures visant à raffermir la négociation collective et le dialogue social dans diverses branches d'activité à divers niveaux ont été mentionnées par le gouvernement du Maroc. Le Viet Nam a signalé des activités entreprises par le gouvernement pour promouvoir la négociation collective. En Angola, le gouvernement a fait état d'efforts pour encourager les partenaires sociaux à conclure des conventions collectives. Un forum de négociation tripartite au Zimbabwe, selon le gouvernement, promeut l'harmonie professionnelle, la liberté d'association et la négociation collective. Le gouvernement du Canada a décrit son système d'information détaillé sur le lieu de travail au niveau fédéral, incluant des informations sur les syndicats, les conventions collectives et les questions similaires des différentes juridictions (il est prévu de le rendre accessible sur l'Internet, ainsi que des publications destinées à aider les parties à préparer et à résoudre les questions à la table de négociation). Le Canada a aussi signalé des initiatives prises à l'échelon provincial.
30. **Besoins de formation.** Un certain nombre de pays ont signalé l'utilité de la formation à la prévention et à la résolution des conflits (Kenya par exemple). Une fédération d'employeurs de Maurice a estimé que la formation des partenaires sociaux aux techniques de négociation collective est une condition préalable dans ce pays pour la ratification de la convention n° 87. Le gouvernement de l'Angola a noté un besoin de formation des partenaires sociaux aux relations professionnelles; cette opinion est partagée par d'autres gouvernements (République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, par exemple) et le Syndicat général des entreprises privées de Guinée équatoriale eu égard à ce pays. Le gouvernement du Zimbabwe a suggéré que des voyages d'étude tripartites pour partager l'expérience au sein des pays en développement sur l'application des principes en question seraient utiles. Le gouvernement de l'Erythrée a indiqué qu'il accueillerait favorablement l'aide du BIT pour la promotion de la liberté d'association et de la négociation collective.
31. **Statistiques.** Plusieurs pays ont fourni des statistiques sur le nombre de fédérations syndicales ou de syndicats (par exemple Brésil, Inde, Liban, Mauritanie, Thaïlande et Ouganda), le nombre de syndiqués (par exemple Maurice), le nombre d'organisations d'employeurs (Inde), les secteurs où des conventions collectives avaient été conclues (Guinée-Bissau, Liban) et des données sur les conventions collectives enregistrées (Brésil, République-Unie de Tanzanie). Dans certains pays, ces données ont été ventilées par secteur d'activité (Malaisie, Maurice). Des chiffres ont été fournis sur le nombre et le pourcentage des entreprises comptant des syndicats, ainsi que sur la couverture de la négociation collective (Viet Nam). Le gouvernement du Mexique a fourni des statistiques détaillées sur les conventions collectives et leur champ d'application. Le gouvernement de la République islamique d'Iran a fourni des données sur le nombre d'organisations d'employeurs, de syndicats, de représentants des travailleurs et de conseils islamiques du travail à divers niveaux. Le gouvernement de la Nouvelle-Zélande et une organisation de travailleurs de ce pays ont fourni des précisions sur la baisse du taux de syndicalisation depuis 1991. Les statistiques d'un rapport fait par une commission sur l'avenir des relations professionnelles ont été citées par le gouvernement des Etats-Unis dans son rapport. Au Viet Nam, le gouvernement a indiqué qu'une plus forte proportion de conventions collectives avaient été conclues dans les entreprises d'Etat que dans les entreprises étrangères. Le gouvernement du Brésil a fourni des données sur les activités de médiation, qui sont consignées dans son système d'information. Le gouvernement de la Chine a fourni des statistiques sur le nombre de membres de la Fédération des entreprises de Chine et de la Fédération des syndicats de Chine. Faisant état des activités de la Fédération des syndicats de Chine, le gouvernement de la Chine a signalé que la fédération concentrait son attention sur l'organisation des syndicats dans les entreprises privées et à capitaux étrangers. Le même gouvernement a signalé que le nombre de syndicats organisés dans les entreprises à capitaux étrangers et les entreprises privées était en augmentation, et a fourni des données sur le champ d'application des conventions collectives conclues dans ce pays. Dans le rapport fourni par le gouvernement du Canada, les statistiques révèlent le nombre de syndicats, les tendances en matière de taux de syndicalisation, le nombre et le champ d'application des conventions collectives, les chiffres de baisse enregistrés dans les diverses mesures des arrêts de travail, les instances de médiation pour prévenir et résoudre les conflits. Beaucoup de pays (République démocratique du Congo, Erythrée par exemple) ont signalé que les statistiques faisaient défaut, et indiqué qu'il fallait prendre des mesures pour faire face à cette situation.

32. Référence à d'autres instruments internationaux. Un certain nombre de pays ayant déjà ratifié l'autre convention relative à ce principe (convention n° 87 ou 98) ont fait référence à cet instrument (Maroc par exemple). Certains ont cité d'autres instruments internationaux ou régionaux, comme le Traité international sur les droits civils et politiques et la Convention de l'Organisation arabe du travail sur la négociation collective (Maroc).

B. L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

33. Définitions du travail forcé – interdiction. Un certain nombre de pays ont cité les définitions du travail forcé qui figurent dans leurs Constitutions ou leurs lois (par exemple Namibie) et son interdiction (par exemple Azerbaïdjan, Bolivie, Ethiopie, Japon, Népal, Philippines, Ukraine). Sri Lanka a indiqué que, si le travail forcé ou obligatoire n'a pas été explicitement défini, la Constitution garantit la liberté individuelle et la législation interdit l'esclavage dont elle fait un crime. Le gouvernement a noté que certaines catégories d'emplois et de travaux paraissent exclues de la législation et de la réglementation administrative et que certaines dispositions pourraient devoir être réexaminées et modifiées pour permettre de ratifier la convention n° 105. Le gouvernement du Viet Nam a noté au sujet d'une possible ratification des conventions sur le travail forcé qu'il apercevait des différences avec l'OIT sur la définition de ce travail et sur le devoir des citoyens d'exécuter des travaux publics, et il a espéré prévenir des malentendus. Le gouvernement des Etats-Unis a fourni des renseignements sur les dispositions de la Constitution et des lois qui interdisent l'esclavage et la servitude involontaire tels que les interprètent les tribunaux. Tout en notant que le travail forcé n'est pas défini au Canada, le gouvernement de ce pays a indiqué certaines dispositions du droit fédéral et des droits provinciaux qu'il a estimé garantir le principe de l'élimination.

34. Citant les dispositions de sa Constitution, le gouvernement de la Chine a déclaré que la protection de la liberté individuelle suppose l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, que la loi ne définit pas. Selon ce gouvernement, il est interdit aux organismes employeurs de forcer à travailler.

35. Exceptions à l'interdiction du travail forcé. Le gouvernement du Viet Nam a déclaré que la législation qui affirme le principe de l'élimination n'exclut ni n'omet aucune catégorie d'emplois, de travaux ou de secteurs. Maints gouvernements ont cité l'exception constituée par le service militaire obligatoire (par exemple République démocratique du Congo, Ethiopie, Lettonie). Le gouvernement de la Lettonie a mentionné cette exception, ainsi que l'exclusion de la protection contre le travail forcé quand l'état d'urgence est déclaré. Le projet de loi cité dans le rapport du gouvernement permettrait apparemment à un employeur d'imposer unilatéralement un contrat d'emploi dans des circonstances bien déterminées.

36. Pour la République de Corée, le gouvernement a déclaré que, comme il n'est pas possible d'occuper tous les conscrits à des tâches purement militaires, ils peuvent être affectés à un service public tout en restant en réserve des forces armées. Il a communiqué des observations de la Fédération des syndicats coréens en signalant que le renvoi de ceux qui sont ainsi affectés entraîne leur transfert immédiat au service militaire actif et que les employeurs pourraient profiter de la menace d'un tel renvoi.

37. Le gouvernement de l'Ethiopie a signalé des exceptions telles que service militaire et crises graves comme la guerre, les incendies et séismes, de même que des activités de développement économique ou social volontaires exécutées par une collectivité, les travaux ou services requis d'une personne légalement détenue, ou durant sa libération conditionnelle au cours de cette détention. Les exceptions au principe de l'élimination en République démocratique du Congo selon le gouvernement de ce pays concernent le service armé passé à des travaux de caractère purement militaire, certains types de travaux au titre d'obligations civiques et les travaux à accomplir en cas de force majeure. Le gouvernement de Sri Lanka a cité dans son rapport la législation sur le service public obligatoire, les services publics essentiels, les prisons et les conflits du travail. Il a estimé que certains de ces cas pourraient être considérés comme du travail forcé, tout en notant que ladite législation n'est pas appliquée.

-
38. Le gouvernement de la Chine a cité les exclusions suivantes de l'application du principe d'élimination: condamnés purgeant leurs peines, personnes internées pour se réhabiliter par le travail après avoir enfreint la discipline, compromis l'ordre public ou ne pas s'être conduit honnêtement, et militaires en service actif. Pour le travail obligatoire imposé aux fins de réhabilitation, le gouvernement a fourni des détails sur son origine, son cadre juridique, ses moyens d'application et son ampleur. Il s'agit là, selon le gouvernement, d'une mesure administrative et non pénale qui sert à maintenir l'ordre social ainsi qu'à réduire et prévenir la criminalité et qui convient bien aux conditions particulières existant en Chine.
39. Dans son rapport, le gouvernement de la Namibie a mentionné comme exceptions les travaux imposés par une sentence judiciaire, les travaux requis durant une crise d'ampleur nationale ou ceux normalement requis au titre d'obligations communautaires ou civiques raisonnables. Le gouvernement du Canada a noté que, si les détenus sont astreints au travail en prison, c'est sous le contrôle des autorités publiques et avec des garanties qui les protègent. Le gouvernement des Etats-Unis a déclaré qu'il continuera à fournir des renseignements sur les travaux exécutés par les prisonniers détenus dans des établissements gérés ou possédés à titre privé.
40. **L'important rôle des tribunaux.** Plusieurs pays ont cité les décisions judiciaires comme des moyens essentiels de déclarer illégale la pratique du travail forcé et a ordonné des mesures pour y remédier (Etats-Unis, Inde, Philippines). Le Japon a fourni des renseignements sur sa législation ainsi que sur les allégations et cas de travail forcé communiqués au ministère public.
41. **Réforme législative.** Le gouvernement de la Bolivie a cité la révision de son Code du travail tendant à poser comme principe fondamental l'élimination du travail forcé. En Erythrée, le gouvernement a déclaré revoir le droit en vigueur pour tenir compte des suggestions de l'OIT.
42. **Evaluation de la situation en pratique – statistiques.** Presque toutes les réponses à cette question ont indiqué qu'il n'y a aucun travail forcé ou obligatoire ou qu'on ne dispose pas de données y relatives. Le gouvernement de l'Ethiopie a déclaré difficile d'apprécier la situation faute de données. Le gouvernement de la République démocratique du Congo et celui de l'Erythrée ont souhaité être aidés à réunir et analyser des statistiques sur le sujet. Aux Etats-Unis, selon le gouvernement, quelque 77 000 détenus (soit 4 pour cent du total) le sont dans des prisons possédées ou gérées par des entreprises à but lucratif qui agissent sous la tutelle des autorités locales ou de celle de l'Etat. Le même gouvernement a mentionné également le fait que des détenus sont mis à la disposition d'entreprises privées dans des établissements pénitentiaires non fédéraux. A l'appui de son affirmation qu'il n'existe pas de cas connus de travail forcé au Canada, le gouvernement de ce pays a cité un rapport que la CISL a soumis sur la politique commerciale à l'Organisation mondiale du commerce. Le gouvernement de la Bolivie a décrit le marché du travail dans le secteur urbain non structuré dans son rapport sur l'élimination du travail forcé ou obligatoire. Le gouvernement du Népal a signalé que, dans certaines régions du pays, l'embauche pour dettes au titre d'un contrat en partie verbal se pratique traditionnellement dans l'agriculture. Le gouvernement de la Gambie a cité les études sur la pauvreté comme une source possible d'évaluation de la situation.
43. **Moyens d'appliquer le principe d'élimination.** Des mesures juridiques, administratives et sociales ont été citées par des gouvernements (par exemple Inde, Namibie) à cet effet. Le gouvernement du Viet Nam a évoqué comme moyens la législation et sa vulgarisation, ainsi que les services d'inspection et les pénalités prévues. Dans son rapport, le gouvernement de la Chine a cité essentiellement l'inspection du travail. Le gouvernement de la Namibie a élaboré une modalité spéciale en vue de déceler, de constater et de déclarer les cas de travail forcé sur les lieux de travail, mais l'inspection du travail n'en a constaté aucun. La possibilité pour des particuliers ainsi que pour les autorités publiques de pouvoir faire appliquer la protection légale contre le travail forcé a été mise en lumière par le gouvernement des Etats-Unis dans son rapport.
44. **Mesures pour combattre le travail forcé.** Le gouvernement de la Namibie a évoqué sa campagne de vulgarisation de la Constitution et de la loi sur le travail comme moyens de promouvoir l'élimination du travail forcé ou obligatoire. Il entendait aussi encourager des recherches par le Conseil consultatif du travail et a cité le besoin d'une analyse appropriée de la réceptivité juridique et économique. Le gouvernement de la République démocratique du Congo et celui de l'Erythrée ont partagé l'opinion que sensibiliser davantage les dirigeants et le grand public aiderait à promouvoir le principe de l'élimination du travail forcé ou obligatoire. Le gouvernement de

l’Ethiopie a fait état d’un organisme tripartite qui doit servir aux consultations sur les questions de travail. Avec la participation des syndicats et d’organisations non gouvernementales, le gouvernement du Népal a appliqué un programme visant spécialement les travailleurs en servitude (*kamaiya*). Le gouvernement du Canada et celui des Etats-Unis ont mentionné le salaire minimum réglementaire comme un moyen de prévenir le travail forcé ou obligatoire. Le gouvernement du Canada a signalé sa participation aux négociations d’un protocole facultatif au projet de Convention des Nations Unies sur le crime transnational organisé, pour rendre coupable d’une infraction pénale quiconque se livre à un trafic de main-d’œuvre en vue d’un travail forcé.

- 45. Peines.** Certains pays fixent des sanctions aux cas de travail forcé (par exemple la République de Corée) tandis que d’autres renvoient au droit pénal dans ses dispositions relatives aux infractions en matière de travail (par exemple Lettonie, Namibie). Le gouvernement des Philippines a indiqué les peines frappant le travail forcé à propos de l’esclavage, de l’exploitation du travail des enfants, des services fournis en paiement de dettes et de grave coercition. Les sanctions dans ce pays comprennent divers types de dédommagements. Le gouvernement de la Chine a signalé les peines pouvant frapper les organismes employeurs qui pratiquent le travail forcé.
- 46. Relation avec le travail des enfants.** Dans son rapport sur l’élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, la Bolivie a cité parmi les mesures prises sa ratification de la Convention sur les droits de l’enfant qui emploie l’expression «exploitation économique des enfants». Elle a mentionné également l’élaboration d’un plan national sur le travail des enfants qui vise à l’éliminer graduellement et à protéger les jeunes travailleurs.
- 47. Relation avec l’élimination de la discrimination.** A propos de l’imposition de services obligatoires qu’il estime ne pas entrer dans la définition du travail forcé, le gouvernement de l’Inde a noté que ces services ne permettent aucune distinction pour cause de religion, de race, de caste ou de classe. Dans son rapport, le gouvernement de l’Ethiopie a mentionné également la non-discrimination à propos de l’élimination du travail forcé. Le gouvernement de la Chine a noté que les femmes enceintes, les mères qui allaitent un bébé jusqu’à un an et les invalides ne sont pas assujettis à la réhabilitation par le travail et que les décisions d’internement à cet effet doivent se fonder uniquement sur l’illégalité des actes commis, quelles que soient la collectivité ethnique, la profession ou les croyances religieuses des auteurs. Plusieurs gouvernements (par exemple le Canada) ont cité dans leurs rapports sur le travail forcé les garanties générales que les droits de l’homme assurent contre la discrimination.

C. L’abolition effective du travail des enfants

- 48. Ratification d’autres instruments relatifs au travail des enfants.** Plusieurs pays ont déclaré qu’ils avaient pris des initiatives pour, ou avaient l’intention de ratifier la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Certains ont noté qu’ils avaient ratifié la Convention des Nations Unies sur les droits de l’enfant, dont l’article 32 proscrit l’exploitation économique de l’enfant et le travail comportant des risques, ou susceptible de compromettre son éducation, ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Pour illustrer leur engagement à abolir le travail des enfants, certains pays ont signalé qu’ils avaient ratifié d’autres conventions de l’OIT fixant un âge minimum d’admission à l’emploi dans certains secteurs ou imposant par d’autres mesures des restrictions au travail des enfants. C’est par exemple le cas de l’Australie, qui a mentionné la convention (n° 7) sur l’âge minimum (travail maritime), 1920, la convention (n° 10) sur l’âge minimum (agriculture), 1921, la convention (n° 58) (révisée) sur l’âge minimum (travail maritime), 1936, la convention (n° 112) sur l’âge minimum (pêcheurs), 1959, et la convention (n° 123) sur l’âge minimum (travaux souterrains), 1965. La Colombie a cité la convention (n° 5) sur l’âge minimum (industrie), 1919, la convention (n° 7) sur l’âge minimum (travail maritime), 1920, la convention (n° 10) sur l’âge minimum (agriculture), 1921, la convention (n° 15) sur l’âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921. Le Mali a mentionné la convention (n° 5) sur l’âge minimum (industrie), 1919. Le Nigéria a cité la ratification de la convention (n° 15) sur l’âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, la convention (n° 58) (révisée) sur l’âge minimum (travail maritime), 1936, la convention (n° 59) (révisée) de l’âge minimum (industrie), 1937, et la convention (n° 123) sur l’âge minimum (travaux souterrains), 1965; Singapour a ratifié la convention (n° 5) sur l’âge minimum (industrie), 1919, et la convention (n° 15) sur l’âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921.

-
- 49. Dispositions législatives interdisant le travail des enfants.** La quasi-totalité des pays ont fait état de dispositions législatives proscrivant le travail des enfants – dispositions que nous ne tenterons pas de résumer ici. Dans certains pays, la protection de l'enfant contre l'exploitation économique est également inscrite dans la Constitution nationale (par exemple le Brésil, la Namibie, l'Afrique du Sud). Au dire d'une organisation d'employeurs du Mexique, la législation nationale est adaptée à la situation socio-économique du pays, dans la mesure où elle interdit le travail des enfants et en même temps soumet le travail effectué par des mineurs à une réglementation de protection. Le gouvernement de l'Autriche a expliqué par le détail comment la législation nationale assurait le respect du principe d'abolition du travail des enfants. L'Australie a fait de même et a donné des informations provenant de ses Etats et territoires.
- 50. Age minimum d'admission à l'emploi.** L'approche généralisée consiste à fixer un âge minimum d'admission à différents types d'emploi, bien que la limite d'âge varie d'un pays à l'autre (voir par exemple Bahamas, Estonie, Panama, Pérou, Sénégal, Sri Lanka et Etats-Unis). La République arabe syrienne a déclaré qu'elle préparait un projet d'instrument juridique visant à relever l'âge minimum d'admission à l'emploi (qui est à présent de 12 ans). Cette mesure devrait lui permettre de surmonter les difficultés freinant la ratification de la convention n° 138. Quant au Viet Nam, le gouvernement a indiqué que l'âge minimum d'admission à l'emploi était de 15 ans, quelques catégories de travail spécialisé (sports, travail artistique) étant assujetties à une limite d'âge inférieure.
- 51. Listes de travaux considérés comme dangereux.** Bon nombre des pays interrogés ont établi des catégories ou des listes de travaux considérés comme dangereux ou risqués. Ces travaux ne peuvent être exécutés par des personnes en dessous d'une certaine limite d'âge. Cet aspect a été par exemple évoqué, *inter alia*, dans les rapports des gouvernements de l'Autriche, du Bangladesh, de la Colombie, de l'Estonie, de l'Inde, de la Lettonie, du Liban, du Mali, du Panama, du Sénégal, de Sri Lanka, des Etats-Unis, du Viet Nam et du Zimbabwe. Selon certains rapports gouvernementaux, le travail des enfants est aussi totalement proscrié dans certaines industries, telles que les mines (par exemple en Angola et en Namibie), ou est sujet à des restrictions dans des industries telles que la production manufacturière, la construction et la foresterie (Nouvelle-Zélande). Le travail risquant de compromettre le développement moral des mineurs est interdit dans un certain nombre de pays (par exemple au Panama, où le travail des mineurs est interdit dans les boîtes de nuit, les casinos, etc.).
- 52. Différences d'approche du travail des enfants.** Le gouvernement de Singapour a noté qu'en raison de la prospérité croissante de la population singapourienne les enfants n'avaient pas besoin de travailler et que ceux qui le souhaitaient pouvaient travailler durant leurs vacances scolaires. Le gouvernement de Nouvelle-Zélande a indiqué qu'il ne pensait pas que toutes les formes d'emploi des enfants soient nocives, et a cité la très ancienne tradition d'emploi des enfants pour la distribution des journaux et la cueillette des fruits. Ce pays impose des restrictions à l'emploi des enfants et adolescents, notamment dans sa législation en matière d'éducation et d'hygiène et de sécurité. «Toutefois, l'exploitation économique de l'enfant ne saurait en aucun cas être tolérée ou encouragée» a déclaré le gouvernement.
- 53. Dispositions de protection.** De nombreux pays ont adopté des législations régissant la durée et les conditions de travail des enfants ou des adolescents (par exemple le Brésil et Singapour). Plusieurs pays imposent la tenue de registres de l'emploi des enfants et adolescents effectuant des travaux autorisés (par exemple le Zimbabwe).
- 54. Dérogations ou vides juridiques.** Le gouvernement de l'Ouganda a fait état de dérogations pour les travaux légers – exception que l'on retrouve dans d'autres pays – mais a relevé que ces travaux n'étaient pas définis dans la législation nationale. Le gouvernement de l'Autriche a indiqué les catégories de travaux considérés comme «légers» dans le pays. Plusieurs Etats (Bahamas, Bahreïn) ont précisé qu'il n'était prévu aucune dérogation pour une quelconque catégorie de fonction, de travail ou d'activité économique. Le gouvernement de la République tchèque a souligné la nécessité d'une législation sur l'activité des enfants dans les spectacles artistiques, les sports et la publicité, assimilables à du travail. Pour l'instant, ces activités ne sont soumises qu'à l'accord parental. En Estonie, le gouvernement a signalé que la législation ne s'appliquait pas aux exploitations agricoles ou entreprises familiales ni aux travaux ménagers exécutés par l'enfant dans son foyer. Le gouvernement des Etats-Unis a décrit les normes de travail spéciales applicables au travail des enfants dans l'agriculture, et a donné des informations sur d'autres dérogations aux dispositions

législatives et réglementaires fédérales qui interdisent «le travail des enfants opprimant». Le gouvernement a reconnu qu'il serait important de réexaminer l'adéquation des lois fédérales sur le travail et leur application.

- 55. Employés de maison.** Dans certains pays, la législation sur le travail des enfants ne s'applique pas aux employés de maison. Dans les pays où l'emploi des enfants en tant que domestiques est largement répandu, cette exclusion risque de freiner considérablement le traitement du problème. Au Pérou, le gouvernement a indiqué que le Code de 1999 relatif aux enfants et adolescents s'appliquait aux employés de maison, que ces derniers soient salariés ou indépendants. N'appartenant pas à une catégorie faisant l'objet d'un âge minimum d'admission, ce type de travail commence parfois dès 12 ans; le gouvernement péruvien a précisé que les employés de maison avaient droit à un minimum de 12 heures consécutives de repos par journée de travail, et que la fréquentation de l'école devait être assurée aux enfants. Le gouvernement de Sri Lanka a déclaré que la législation définissait également des modalités régissant les périodes de repos pour les enfants de 12 à 14 ans effectuant du travail domestique. Ce même pays a déclaré qu'il avait reçu des plaintes concernant l'emploi des enfants à des travaux domestiques, et a annoncé qu'un projet d'amendement de la législation était actuellement à l'examen, visant à fixer à 14 ans l'âge minimum d'admission à ce type de travail.
- 56. Exclusion des membres de la famille.** Les membres de la famille, en particulier ceux qui vivent au domicile de l'employeur, sont parfois exclus de la législation citée par les gouvernements (Japon, Mexique, Sénégal). En d'autres termes, les entreprises n'employant que les membres d'une même famille ne sont pas soumises aux restrictions relatives au travail des enfants (par exemple Angola, Estonie, Sri Lanka).
- 57. Mesures spéciales pour le transport maritime.** Plusieurs pays ont fait état d'une législation et/ou de mesures administratives spéciales pour interdire le travail des enfants ou protéger les jeunes dans les transports maritimes (Japon, Mauritanie, Nouvelle-Zélande).
- 58. Evaluation de la situation dans la pratique – statistiques.** Plusieurs pays ont souligné la nécessité de pouvoir mieux appréhender l'ampleur du phénomène (par exemple le Mali, la Namibie [où une enquête est en cours], le Zimbabwe [qui a déclaré qu'il avait besoin d'une infrastructure de traitement des données]). Le gouvernement de l'Afrique du Sud a décrit les recherches en cours aux fins de déterminer l'ampleur du travail des enfants dans ce pays. Le rapport communiqué par le gouvernement du Mexique contient d'abondantes informations démographiques et statistiques sur le marché de l'emploi pour les personnes à partir de 12 ans (en 1993 par exemple, le groupe des enfants de 12 à 14 ans comprenait environ 5,22 millions d'enfants économiquement inactifs et 1,27 million d'actifs). Les données sont ventilées selon le sexe, le secteur et autres critères de ventilation. Le gouvernement du Mexique a également déclaré que des efforts spéciaux étaient à présent consentis pour recueillir des données relatives au secteur agricole. Dans son rapport, le gouvernement de la Nouvelle-Zélande a cité des chiffres concernant le groupe d'âge des 15-19 ans, par secteur et par sexe (durant le deuxième trimestre de 1999, 62,1 pour cent de ces jeunes exerçaient un emploi à temps partiel et 23,5 pour cent un emploi à plein temps (la plupart d'entre eux ayant moins de 18 ans)). Le gouvernement a communiqué aussi quelques statistiques sur les accidents du travail et les décès d'origine professionnelle chez les travailleurs de moins de 18 ans. Le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande a déploré l'absence de statistiques relatives aux jeunes de moins de 15 ans et aux inspections effectuées auprès des jeunes travailleurs. Le NZCTU a néanmoins cité une étude révélant que 57,2 pour cent de jeunes de 13 à 14 ans interrogés dans le cadre d'une enquête avaient déjà exercé un ou plusieurs emplois, et a exprimé des inquiétudes quant aux conditions de travail et à la sécurité des enfants dans certains types d'emplois, se référant en particulier à l'utilisation des tracteurs. La proportion d'enfants au travail est à peu près la même chez les garçons et les filles, mais les tâches sont différentes. Le gouvernement de l'Australie a également cité des chiffres relatifs aux accidents du travail chez les travailleurs de 18 ans et moins. Dans son rapport, le gouvernement du Nigéria a évoqué l'aide du BIT pour la mise au point d'indicateurs et de statistiques sur le travail des enfants.
- 59.** Le gouvernement du Panama a présenté des statistiques sur les enfants économiquement actifs, ventilées par région, sexe et niveau d'instruction. Le gouvernement du Sénégal a signalé des taux élevés de travail des enfants durant les périodes de récolte dans les zones rurales, et de plus en plus dans le travail domestique et l'activité indépendante. L'Inde a présenté des statistiques sur le

nombre d'enfants participant à son Projet national de réhabilitation d'ex-enfants travailleurs dans différentes régions du pays. Au Viet Nam, a expliqué le gouvernement, la proportion d'enfants travailleurs est insignifiante; toutefois, ceux qui travaillent exercent leur activité dans des villages où sont fabriqués des produits artisanaux traditionnels, dans des entreprises saisonnières et dans la restauration, où leurs conditions de travail sont inadaptées (travaux pénibles, heures supplémentaires). Au Brésil, des unités spéciales ressortissant au ministère du Travail ont collecté des données sur les poches persistantes de travail des enfants, aux fins de déterminer les sphères d'activité où il s'exerce et ses conséquences sur la santé et la sécurité des enfants. Le gouvernement a présenté quelques informations, en soulignant que les chiffres disponibles n'étaient pas précis et qu'il avait de ce fait approché le BIT en vue d'effectuer une enquête. Le gouvernement brésilien a noté que les tendances semblaient indiquer une régression du travail des enfants. En Colombie, le gouvernement a été en mesure de fournir des informations grâce à l'inclusion, dans les enquêtes nationales auprès des ménages depuis 1992, de paramètres de mesure du travail des enfants. Le gouvernement des Etats-Unis s'est référé à des études et documents dont il a financé l'exécution pour obtenir une image du travail des enfants sur son territoire. Il a signalé dans ce contexte la mise en œuvre récente d'une enquête dans les industries où l'on recense le plus d'accidents du travail chez les enfants qui y sont employés.

- 60.** Se référant à une déclaration de la CISL à l'Organisation mondiale du commerce dans le cadre d'une revue de la politique commerciale, le gouvernement du Canada a souligné qu'il n'existait aucune indication de travail des enfants dans son pays. Le gouvernement des Seychelles, où l'âge d'admission à l'emploi est fixé à 15 ans, a déclaré qu'il n'existait aucune forme de travail des enfants sur son territoire, et a fourni des chiffres sur les travailleurs de 15 à 20 ans. Les gouvernements de l'Autriche, de Bahreïn, de l'Arabie saoudite et de Singapour ont signalé dans leur rapport que le travail des enfants n'était pas pratiqué dans leur pays. C'est également ce qu'a indiqué le gouvernement de l'Estonie, qui a déclaré qu'il entendait engager des recherches sur le travail des enfants avec l'aide du Programme des Nations Unies pour le développement.
- 61. Expansion du secteur informel et autres changements du marché de l'emploi.** Le gouvernement du Zimbabwe a signalé que la mise en application du programme d'ajustement structurel s'était accompagnée d'une expansion considérable du secteur informel. Des études ponctuelles semblent indiquer l'existence de travail des enfants dans le secteur informel, tant dans les zones rurales que dans les agglomérations urbaines. Ce même gouvernement a suggéré la mise en œuvre de recherches plus étendues, dans la mesure où ce secteur n'entre pas dans le champ d'application de la législation du travail en vigueur. Le gouvernement de la République tchèque a souligné que, si la législation sociale existante faisait une large place à la protection des enfants et adolescents, elle ne suffisait pas à réglementer adéquatement le travail des enfants lorsqu'il est effectué sans contrat d'emploi (par exemple dans les entreprises familiales); cette législation repose sur des postulats qui étaient valables dans l'ordre ancien, alors qu'il n'existait pas d'entreprises privées et que le travail des enfants était quasi inexistant.
- 62. Application de la législation.** Plusieurs pays ont exposé les mesures prises pour faire respecter les dispositions relatives au travail des enfants, y compris la mise au point d'outils statistiques (par exemple le Japon). Certains ont fourni des informations sur les sanctions applicables en cas de violation de la législation du travail et d'autres lois relatives à l'enfance (Myanmar). Le gouvernement de la Nouvelle-Zélande a souligné que les parents et/ou les employeurs pouvaient être traduits en justice et mis à l'amende pour infraction à la loi; le fait de remettre un enfant à un tiers qui entend exploiter économiquement le travail de celui-ci est un crime pour le parent qui s'en rend coupable – ou toute autre personne ayant la garde de l'enfant. Le gouvernement néo-zélandais a également précisé que les écoles et le ministère de l'Education étaient tenus de faire respecter l'interdiction d'emploi des enfants en âge de scolarité durant les heures scolaires. A Sri Lanka, a expliqué le gouvernement, l'inspection du travail est, à l'instar de la police, habilitée à faire appliquer la loi. Dans ce pays, un séminaire a été organisé pour les juges et les magistrats saisis de dossiers relatifs au travail des enfants. Le gouvernement du Zimbabwe a évoqué l'intervention de différents services gouvernementaux (travail, justice, affaires sociales, instances régionales de protection de l'enfance, et un comité interministériel sur les droits de l'homme). Le rapport du gouvernement des Bahamas a défini les responsables chargés de faire appliquer le principe: inspecteurs ayant mission de surveiller l'absentéisme scolaire, personnels de police et de l'inspection du travail. Pour compléter les nombreux autres moyens d'application de la loi, le gouvernement des Etats-Unis a signalé que le gouvernement pouvait bloquer les expéditions de

marchandises d'un Etat américain à l'autre si celles-ci ont été produites en violation de la législation fédérale sur le travail des enfants. Le gouvernement des Etats-Unis a également déclaré qu'il avait consenti des efforts ciblés pour faire appliquer la loi dans les secteurs de l'agriculture, de la restauration, des services de santé et dans l'industrie du vêtement. Le gouvernement du Canada a présenté des informations sur les rares cas de travail des enfants. Il a également expliqué les moyens spécialement déployés lors de grandes foires commerciales et carnivals, qui sont autant d'occasions potentielles de violations du principe; les cas d'infractions, a précisé le gouvernement, ont été réglés de manière constructive.

- 63. Infractions.** De nombreux pays considèrent que l'emploi d'enfants en dessous d'une certaine limite d'âge constitue une infraction pénale. Le gouvernement de l'Afrique du Sud, *inter alia*, a fourni des informations sur les actes considérés comme délictueux et les sanctions qui les punissent. Ce pays dispose d'une loi stipulant que la discrimination envers une personne qui refuse de mettre un enfant au travail constitue une infraction. Les experts-conseillers soulignent qu'une telle disposition serait particulièrement utile pour combattre le travail des enfants dans les zones rurales. A Sri Lanka, a noté le gouvernement de ce pays, le fait d'empêcher un enfant d'aller à l'école constitue une infraction. Les gouvernements du Viet Nam et du Zimbabwe ont également cité le recours à des sanctions pénales. Dans son rapport, le gouvernement du Brésil a attiré l'attention sur une nouvelle disposition du Code pénal, laquelle prévoit que le fait d'attirer un travailleur dans une autre région du pays constitue une infraction, d'autant plus lourdement sanctionnée s'il s'agit d'un enfant. Cette disposition a été présentée comme une mesure destinée à prévenir les pires formes de travail des enfants et des adolescents, notamment dans des circonstances qui pourraient être comparées à l'esclavage. Le gouvernement de la Colombie a fait état de sanctions pénales spéciales à l'encontre de ceux qui exploitent les enfants aux fins de pornographie. Le gouvernement des Etats-Unis a exposé les sanctions civiles et pénales pertinentes, et a rappelé les sanctions considérables infligées à des producteurs de fruits et légumes qui s'étaient rendus coupables d'infractions à la législation du travail.
- 64. Inspection du travail.** Le rôle de l'inspection du travail dans l'abolition du travail des enfants a été mentionné par un certain nombre de pays (par exemple la Mauritanie, la Nouvelle-Zélande). Dans quelques-uns, tel le Liban, le gouvernement a expliqué comment le BIT pourrait continuer à offrir une formation et des connaissances en ce domaine; d'autres ont affirmé qu'ils recevaient déjà une aide de ce type (par exemple le Sénégal). Le gouvernement de la Nouvelle-Zélande a expliqué que les inspecteurs du travail se rendaient dans les écoles et autres établissements d'enseignement, dans le cadre de la stratégie nationale d'information et d'éducation; le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande a déclaré qu'il craignait que le nombre insuffisant d'inspecteurs n'ait des retombées négatives pour les enfants et adolescents travailleurs. Au Panama, a indiqué le gouvernement, les inspecteurs du travail ont mission d'interroger et de renseigner les mineurs, leurs parents ou leurs tuteurs qui font une demande de permis de travail.
- 65. Le lien avec l'éducation et la formation professionnelle.** Plusieurs gouvernements ont signalé qu'ils avaient engagé des efforts pour renforcer l'éducation dans leur pays, dans le cadre de leur stratégie pour l'abolition du travail des enfants (par exemple le Liban), et certains ont cité l'augmentation du nombre d'enfants scolarisés (par exemple les Bahamas, le Mali). Le gouvernement de Namibie a souligné que les enfants atteignant 16 ans avant d'avoir achevé leur scolarité primaire n'étaient pas renvoyés de l'école, et que près de 90 pour cent des enfants en âge scolaire étaient effectivement scolarisés. Le gouvernement du Sénégal s'est fixé l'objectif d'atteindre 70 pour cent de scolarisation des enfants d'ici l'an 2000, et a signalé le recrutement d'enseignants bénévoles. Dans son rapport, le gouvernement de Singapour a noté une régression marquée du nombre de jeunes de 15 à 19 ans exerçant une activité rémunérée, et l'a expliquée par une amélioration radicale de l'infrastructure d'éducation du pays (enseignement primaire, secondaire et formation professionnelle). Le gouvernement du Viet Nam a cité dans sa liste le renforcement des programmes de formation professionnelle parmi les mesures prises aux fins de promouvoir le principe. Il a également déclaré que l'âge minimum d'admission à l'emploi coïncidait avec celui de la scolarité obligatoire (15 ans). L'achèvement de la scolarité obligatoire est du reste le critère utilisé par le gouvernement de l'Autriche dans la définition du terme «enfant».
- 66.** L'éducation joue un rôle prépondérant dans l'élimination du travail des enfants, a souligné le gouvernement du Canada, qui a donné des détails sur la législation de ses provinces en la matière. Le gouvernement du Zimbabwe a relevé que le principe d'éducation pour tous et de la gratuité de

l'enseignement primaire avait facilité la scolarisation des enfants jusqu'à l'âge de 16 ans. Les enfants à partir de 15 ans peuvent effectuer des travaux légers à condition que ceux-ci soient rattachés au contenu de l'enseignement scolaire ou effectués dans des centres de formation professionnelle. Les enfants de familles nécessiteuses reçoivent une aide du Fonds de la dimension sociale leur permettant de payer les taxes de l'enseignement secondaire.

- 67. Poursuite d'une approche intégrée.** Le Mexique a décrit son «Système national pour le développement intégral de la famille», qui comprend des mesures de prévention du travail des enfants et des initiatives de réadaptation. Cette approche fait intervenir, à différents niveaux, le gouvernement, les organisations d'employeurs et les syndicats, ainsi que d'autres institutions publiques et privées. Au Panama, a noté le gouvernement, le Comité pour l'éradication du travail des enfants et pour la protection des enfants travailleurs a établi un programme national d'action qui regroupe des initiatives dans les domaines de l'éducation, du travail et de la politique familiale. Ce programme prévoit la mise en place de sources de revenu de substitution et l'élimination des conceptions culturelles favorables au travail des enfants. Le gouvernement du Panama a également décrit les dispositions incorporées au nouveau Code de la famille et au Code du travail, qui visent à promouvoir le développement des mineurs. Le gouvernement péruvien a fait état d'initiatives en matière d'éducation, de nutrition et de santé dans le cadre de la lutte pour l'abolition du travail des enfants. Dans son rapport, le gouvernement du Brésil a évoqué l'activité du Conseil national des droits de l'enfant et de l'adolescent, qui a adopté des principes directeurs dans les domaines de la santé, de l'éducation, de la prévoyance sociale et de la garantie des droits, cela aux trois niveaux de gouvernement. Il a évoqué le succès remporté par son «programme de bourses à l'enfant citoyen», en faveur des familles d'enfants ayant cessé de travailler pour fréquenter l'école. Le gouvernement de la Colombie a déclaré qu'il appliquait un programme national d'action orienté vers la santé, l'enseignement primaire, le soutien aux familles nécessiteuses, la détection des enfants employés à des activités dangereuses et le travail de sensibilisation.
- 68.** Les programmes d'atténuation de la pauvreté au Nigéria figurent parmi les mesures prévues dans le plan d'action du gouvernement pour l'abolition du travail des enfants, selon le rapport soumis par ce pays. Le gouvernement du Zimbabwe a également donné des exemples montrant comment les politiques de l'emploi, de la santé et de l'éducation contribuaient à promouvoir le principe. Le gouvernement de la République islamique d'Iran a noté que «le problème exige une double approche, visant à la fois l'offre et la demande de travail des enfants. Les facteurs responsables de l'offre de travail des enfants sont la pauvreté des familles et les faiblesses du système d'éducation, qui n'est pas adapté aux besoins du marché du travail. Quant à la demande de travail des enfants, la principale cause réside dans le moindre coût de ce travail pour l'employeur.»
- 69.** Le gouvernement du Canada a mis en relief quatre aspects principaux en matière de travail des enfants: la primauté de l'éducation, la sécurité physique de l'enfant, de l'adolescent et du reste des travailleurs, la protection du développement moral de l'enfant ou de l'adolescent, et la restriction des types de travail et des secteurs autorisés à employer des enfants et des adolescents. Le rapport du Canada décrit les projets d'accord entre le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et les autorités territoriales aux fins d'apporter un soutien supplémentaire aux parents et aux familles. En Nouvelle-Zélande, l'Agence pour les enfants, les adolescents et leur famille peut faire intervenir la famille, des groupes d'une tribu ou une tribu entière, dans la recherche de solutions répondant au mieux aux intérêts de l'enfant, selon le rapport du gouvernement. Le gouvernement de l'Australie a exposé un vaste arsenal d'instruments législatifs applicables à: l'éducation, la protection de l'enfance, les publications et cassettes vidéo (considérant comme une infraction pénale l'exploitation des enfants à des fins pornographiques et autres pratiques licencieuses), l'hygiène et la sécurité au travail, la vente de spiritueux et autres aspects. L'Autriche a expliqué l'absence de travail des enfants par la scolarité obligatoire, par son vaste dispositif de protection sociale et sa législation.
- 70. Approche des droits de l'enfant et attention particulière portée aux filles.** Le gouvernement de l'Ouganda a expliqué que le Statut de l'enfant de 1996 stipulait la protection et le soin des enfants, et interdisait les activités susceptibles de nuire à leur santé ou de compromettre leur éducation et leur développement mental, physique ou moral. Le gouvernement du Sénégal a mentionné des initiatives pour venir en aide aux fillettes et jeunes filles en difficulté. La République tchèque a précisé que son Conseil des droits de l'homme comportait un département spécial pour les droits de l'enfant.

-
- 71. Sensibilisation.** Les gouvernements de l’Afrique du Sud, des Etats-Unis et du Viet Nam ont fait état de différentes mesures de sensibilisation visant à prévenir le travail des enfants (campagnes médiatiques, dépliants d’information, «éducation au civisme», sensibilisation des parents, des employeurs et des adolescents, etc.). Le gouvernement du Zimbabwe a cité la participation à la Marche mondiale en tant qu’outil de sensibilisation. Le gouvernement de l’Australie a évoqué le rôle d’information des médias qui, a-t-il expliqué, en dénonçant les cas d’exploitation des enfants, sont l’un des ingrédients de la formule associant la législation et les facteurs culturels, propre à prévenir l’admission de l’enfant à des emplois dangereux. Le rapport du gouvernement du Canada contient des informations relatives à certaines de ses provinces. L’une d’entre elles, le Québec, a organisé des jeux et des stages de sensibilisation pour les jeunes, assortis d’annonces dans les médias.
- 72. Aspects particuliers.** Le gouvernement de la Gambie a évoqué la tradition de l’«Almudu», dans laquelle les adolescents choisissent un maître pour leur enseigner l’Islam et le Coran en échange de travaux légers; le débat qui s’est déroulé sur le travail des enfants dans ce contexte a mis en lumière le caractère délicat du thème aux plans religieux et culturel. Quant au Sénégal, le gouvernement a évoqué les besoins particuliers des enfants traumatisés par les conflits armés.
- 73. Relation avec la liberté syndicale.** Le gouvernement du Pérou a souligné que l’exercice des droits collectifs, et notamment la création de syndicats ou l’adhésion à des organisations existantes, était un droit pour les mineurs qui travaillent, de même que le recours à l’action judiciaire dans le cadre de leur activité économique. Le gouvernement de l’Angola a précisé que les mineurs avaient le droit de se syndiquer mais non celui d’accéder aux postes de dirigeants.
- 74. Relation avec le travail forcé.** Le gouvernement de l’Estonie a déclaré que les enfants étaient protégés contre le travail forcé. Dans son rapport sur le principe d’élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, le gouvernement de la Bolivie a longuement évoqué le travail des enfants.
- 75. Participation et approche des organisations d’employeurs et de travailleurs.** En Afrique du Sud, les syndicats, les organisations d’employeurs et les ONG participent à un groupe intersectoriel qui fait intervenir une série de ministères et a pour mission de mettre au point des stratégies d’élimination du travail des enfants. Le gouvernement du Zimbabwe a lui aussi mentionné le rôle de ces organisations dans la promotion du principe. Selon le rapport soumis par le gouvernement du Canada, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec a adopté une résolution qui exige le respect de la convention n° 138 dans la province et un amendement de la législation du travail. Au Québec, toujours selon le rapport, le Conseil des employeurs et l’Association des enseignants ont élaboré une politique et organisé une campagne de sensibilisation sur le travail des enfants et des adolescents. Un exemple de l’intervention des organisations de travailleurs est celui du Sénégal, où les fédérations syndicales ont adopté une déclaration. Le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande a souligné que, si le gouvernement néo-zélandais n’avait pas ratifié la convention n° 138, c’est qu’il ne reconnaissait pas le principe de l’abolition effective du travail des enfants.
- 76. Le rôle des ONG.** Plusieurs gouvernements ont rappelé le rôle des ONG dans la lutte contre le travail des enfants. Le gouvernement du Nigéria a par exemple évoqué l’aide reçue de nombreuses ONG, dont la palette s’étend des organisations de femmes jusqu’au Centre islamique, en faveur des enfants de la rue et de l’action contre la prostitution des enfants ou les traitements abusifs à leur égard. Le gouvernement du Sénégal a signalé le rôle des ONG dans la réadaptation des enfants travailleurs et la sensibilisation des travailleurs sociaux, des juges, des agents de police, des responsables pénitentiaires, etc. Le gouvernement de Sri Lanka a donné une liste des activités des ONG apportant leur soutien à l’abolition du travail des enfants. Au Zimbabwe, a déclaré le gouvernement, les enfants des rues sont envoyés dans des centres spéciaux d’accueil et de réadaptation. Le gouvernement de Bahreïn a expliqué que des organisations non gouvernementales et des entreprises œuvraient pour une sensibilisation aux dangers du travail des enfants et pour le renforcement de la protection de l’enfance.
- 77. L’importance de l’IPEC.** De nombreux pays ont souligné combien leur participation au Programme international pour l’élimination du travail des enfants (IPEC) les avait déjà aidés à remédier au problème. Selon le gouvernement du Liban, «ces projets ont déjà contribué à une réduction considérable du travail des enfants car ils s’attachent aux causes de celui-ci». Illustrant les

actions entreprises, des exemples précis ont été donnés dans les rapports des gouvernements du Liban, du Mali, de la Namibie, du Pérou (où le Programme est centré sur les enfants de moins de 12 ans qui travaillent dans des conditions d'esclavage, sont victimes de pratiques abusives ou de servitude pour dettes); l'Afrique du Sud (informations résultant d'une enquête sur l'élaboration des politiques de développement) et Sri Lanka (renforcement des mesures d'application, sensibilisation, enquêtes, etc.). Les gouvernements de l'Australie et du Canada ont évoqué leur contribution à l'OIT en faveur de l'IPEC.

- 78. Activités avec d'autres organisations internationales.** Plusieurs pays ont mentionné les efforts concertés du BIT et de l'UNICEF, ou expliqué la manière dont se complètent les actions distinctes des deux organisations (par exemple en Colombie et au Nigéria, où l'approche conjuguée d'une politique nationale et d'un séminaire de sensibilisation au travail des enfants a donné l'élan nécessaire pour que l'on commence à traiter le problème; un autre exemple est le Sénégal (statistiques)). Au Brésil, le Forum national pour la prévention et l'élimination du travail des enfants inclut des représentants du gouvernement, des travailleurs, des employeurs, des institutions religieuses, du Parlement et des ONG, avec le soutien du BIT et de l'UNICEF. Le forum a défini une stratégie efficace consistant à assurer un emploi aux adultes de la famille, qui dès lors ne sont plus tributaires des enfants pour assurer le quotidien du ménage. Dans son rapport, la République démocratique du Congo a recommandé la création d'un réseau national, avec la participation du BIT-IPEC, de l'UNICEF et du PNUD.
- 79. Coopération entre pays.** Le gouvernement du Brésil a fait état de visites organisées sur son territoire, avec la République dominicaine et le Nicaragua. Les visiteurs ont ainsi eu le loisir de mieux connaître l'expérience brésilienne de lutte contre le travail des enfants. Le gouvernement du Canada a mentionné son intention de conclure des accords internationaux pour la protection des droits des enfants. Celui des Etats-Unis a noté que l'élimination du travail illégal et de l'exploitation des enfants était une priorité tant nationale qu'internationale pour son pays. Dans le cadre des efforts consentis en faveur du principe, le gouvernement de l'Australie s'est référé aux mémoranda d'accord signés avec les gouvernements de Fidji et des Philippines aux fins de coopérer pour combattre l'exploitation sexuelle commerciale des enfants. Le gouvernement de l'Australie a fourni des informations sur son programme d'aide, qui est centré sur des programmes d'intervention et de réadaptation pour les enfants les plus menacés et prévoit une aide à l'application de la législation nationale ainsi que la création d'agences de surveillance dans les pays en développement.

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

- 80. Définition de la discrimination.** Quelques pays (Etats-Unis, Ouganda) ont fourni la définition de la discrimination contenue dans leur législation. Dans certains pays, le principe était affirmé en termes de dispositions concernant l'égalité de chances ou de droits (Bahreïn, Chine et Etats-Unis).
- 81. Les critères utilisés pour interdire la discrimination.** Plusieurs motifs ont été indiqués en ce qui concernait les critères utilisés pour interdire la discrimination. Les indications suivantes sont explicatives et non exhaustives.
- 82. La race ou la couleur.** Les gouvernements de la Chine, de l'Erythrée, des Etats-Unis, du Kenya, du Luxembourg, de Maurice et de Singapour ont remarqué que toute discrimination fondée sur ce motif était interdite. La Namibie a une législation portant spécifiquement sur ce sujet. En Thaïlande, selon son gouvernement, la discrimination injuste fondée sur la race et sur un certain nombre d'autres facteurs est interdite.
- 83. La discrimination fondée sur le sexe.** Les gouvernements de la Chine, de la République démocratique du Congo, de l'Erythrée, des Etats-Unis, de l'Estonie, du Japon, du Kenya, du Luxembourg, de la Namibie et du Nigéria ont cité le sexe comme un des motifs de discrimination qui est interdit. Le gouvernement de la Thaïlande a mentionné, entre autres lois, la législation interdisant le harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes et la protection contre le licenciement des salariées enceintes. En Chine, le gouvernement a déclaré que les femmes et les hommes jouissaient de droits égaux en matière d'emploi; le sexe ne pouvait pas être utilisé comme prétexte pour exclure les femmes de l'emploi ou d'élever les critères de recrutement pour les

femmes, à l'exception des types de travaux et de postes que l'Etat ne considérait pas appropriés pour les femmes. Le gouvernement de l'Estonie a remarqué que certains emplois étaient interdits aux femmes (les travaux lourds ou dangereux, les travaux souterrains). Le gouvernement de Bahreïn a également remarqué qu'il existait des catégories d'emplois auxquelles les femmes et les personnes handicapées n'avaient pas accès. Le gouvernement des Bahamas a indiqué qu'il y avait des catégories de travaux qui autrefois étaient dominées par la main-d'œuvre masculine mais employaient aujourd'hui des femmes aux mêmes taux de salaires. Le gouvernement a mentionné des emplois dans divers secteurs de l'industrie de la construction et des télécommunications. Le gouvernement du Koweït a indiqué que sa législation garantissait l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail et dans l'industrie du pétrole pour un travail de valeur égale. Certains pays ont identifié des dispositions dans la législation nationale qui établissaient une discrimination contre les femmes (perte des congés annuels accumulés pour les femmes en congé de maternité au Kenya). Le gouvernement de Maurice a indiqué qu'il envisageait de fixer les salaires en fonction du contenu des tâches plutôt qu'en fonction du sexe dans les secteurs économiques suivants: culture des champs et des vergers, industrie du sucre, raffineries de sel et industrie du thé. Le gouvernement a indiqué que les femmes avaient en général plus d'influence et de responsabilité à Maurice, et ont fourni des détails concernant les codes civil, du travail et pénal qui avaient été amendés afin de promouvoir l'égalité entre les sexes. Une organisation de travailleurs dans ce pays a préconisé l'adoption d'une loi sur l'égalité des chances et a signalé certaines discriminations dont avaient été victimes des femmes dans l'industrie du sucre. Le gouvernement de la République-Unie de Tanzanie a fait état des amendements qu'il avait apportés à ses anciennes lois afin de s'assurer qu'il n'y subsistait plus aucune forme de discrimination, avec un accent particulier sur la promotion de l'emploi des femmes, y compris l'amendement de la loi foncière et l'adoption d'une loi sur le harcèlement sexuel.

- 84. La croyance ou la religion.** La Chine, l'Erythrée, l'Estonie, les Etats-Unis, le Japon, Maurice, la Namibie, le Nigéria, Singapour et la Thaïlande ont mentionné que toute discrimination fondée sur la religion ou la croyance était interdite.
- 85. L'opinion politique.** Les gouvernements de l'Erythrée, de l'Estonie, des Etats-Unis, du Japon, du Kenya, du Luxembourg, de Maurice, de la Namibie et du Nigéria ont indiqué que la discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur l'opinion politique n'était pas permise.
- 86. L'origine sociale, l'ascendance nationale et l'origine familiale.** Les gouvernements de l'Estonie, des Etats-Unis et du Japon ont évoqué ces motifs d'interdiction de la discrimination dans leurs rapports.
- 87. L'élimination de la discrimination pour d'autres motifs.** Un certain nombre de pays ont indiqué que la discrimination en matière d'emploi et de profession était interdite dans les autres cas suivants: le statut familial ou matrimonial (l'Estonie et le Luxembourg), les responsabilités familiales (la Namibie), l'orientation sexuelle (le Luxembourg et la Namibie), l'état de santé (le Luxembourg et la Thaïlande), le handicap (la Chine, l'Erythrée, les Etats-Unis et le Kenya), l'âge (la République démocratique du Congo, les Etats-Unis et la Thaïlande), le statut social (l'Erythrée, l'Estonie, le Japon et la Thaïlande), l'origine ou le lieu de naissance (Singapour), la nationalité (la République démocratique du Congo), le lieu d'origine, de résidence et les relations locales (le Kenya, Maurice et le Nigéria), la tribu (le Kenya), la communauté ethnique (la Chine), l'origine ethnique (la Namibie et le Nigéria), les biens (l'Estonie), le statut économique (la Namibie et la Thaïlande), les activités antérieures (l'Estonie), la langue maternelle (l'Erythrée et l'Estonie) et la profession antérieure (le Japon). Le gouvernement du Japon a également indiqué que la discrimination fondée sur l'affiliation à un syndicat était interdite. Plusieurs autres pays pouvaient être ajoutés à cette liste lorsque l'on prenait en considération leurs rapports concernant le principe de la liberté d'association. Le gouvernement de l'Estonie a indiqué qu'il était interdit de limiter les droits des salariés ou des employeurs parce que ces derniers représentaient les intérêts de leurs groupes respectifs. Le gouvernement de la Chine a déclaré que l'on pouvait trouver des dispositions relatives à la discrimination en matière d'emploi dans un éventail de lois concernant des sujets tels que les syndicats, les personnes handicapées, la fonction publique et la formation professionnelle.
- 88. Les exclusions de la protection concernant la non-discrimination.** Les exclusions de certaines catégories de travailleurs de la protection de la législation mentionnées dans les sections précédentes de cette introduction s'appliquent souvent à la question de la discrimination. Par exemple, quelques

pays indiquent que le travail occasionnel et le travail temporaire ne sont pas couverts par la législation (au Kenya par exemple). Les travailleurs dans les zones franches d'exportation ne bénéficient pas non plus de la protection juridique en matière de discrimination dans certains pays (au Kenya par exemple). Le gouvernement de l'Ouganda a remarqué que la législation du travail actuelle ne couvrait pas le secteur informel et les employés de maison, où la plupart des femmes et des jeunes travailleurs étaient concentrés. Il a indiqué que la législation était en cours d'amendement afin d'élargir son champ d'application et de couvrir des questions spécifiques concernant le harcèlement sexuel et les travailleurs migrants. Certains pays, par exemple la Thaïlande, ont signalé que la législation n'excluait ou ne faisait aucune exception. Le gouvernement de ce pays a mentionné que certains postes de travail autrefois réservés aux hommes étaient maintenant ouverts aux femmes ainsi qu'aux immigrants masculins. Dans son rapport, le gouvernement de l'Ouganda a indiqué que le secteur informel n'était pas couvert par la législation du travail et que le travail agricole, qui employait 80 pour cent de la main-d'œuvre féminine dans ce pays, n'était pas complètement couvert par la législation. Les Etats-Unis ont rendu compte des dispositions de certaines lois antidiscriminatoires qui ne s'appliquaient qu'aux entreprises employant un nombre minimum de travailleurs et d'autres exclusions dans la législation fédérale.

- 89. Les références à d'autres conventions ratifiées.** En ce qui concernait les principes relatifs à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, le gouvernement de l'Ouganda a rappelé qu'il avait ratifié la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983. En outre, les pays ayant ratifié la convention n° 100 ou la convention n° 111 ont fait parfois référence au fait qu'ils avaient ratifié l'autre instrument.
- 90. La mise en application de la législation et des peines.** Certains pays ont fourni des détails sur les peines pouvant être appliquées dans les cas de discrimination illicites (le Luxembourg). Ils ont également fourni des informations concernant le nombre de cas ayant fait l'objet de poursuites judiciaires (le Japon). Des amendes ont été mentionnées par certains pays (par exemple la Thaïlande). Le gouvernement de la Chine a mentionné sa mise en application stricte de la loi par le biais de méthodes administratives, y compris l'ordre de corriger toute discrimination en temps opportun ainsi que d'autres mesures. Dans son rapport, le gouvernement des Etats-Unis a présenté de façon détaillée les moyens par lesquels sa législation était mise en application. Le gouvernement du Koweït a décrit de quelle manière il contrôlait les contrats de travail en ce qui concernait l'égalité de rémunération.
- 91. Les autres recours.** Le gouvernement de la Mauritanie a indiqué que la loi stipulait qu'une entreprise coupable d'avoir eu recours à des pratiques de nature discriminatoire ne pouvait pas bénéficier de contrats publics. Les tribunaux en Namibie, selon le gouvernement, pouvaient faire des injonctions pour mettre fin à des actes discriminatoires.
- 92. Les réformes portant sur la législation du travail.** Le gouvernement de l'Estonie a mentionné qu'il se proposait d'établir une législation relative à l'égalité des droits dans le cadre de son plan d'action concernant la réforme législative. Dans son rapport, le gouvernement de l'Ouganda a remarqué que la législation du travail devait s'accorder avec le principe de non-discrimination et la propre Constitution du pays.
- 93. Les indicateurs et les données statistiques.** La très grande majorité des statistiques fournies portaient sur les taux d'activité des hommes et des femmes (la Chine) et leur répartition dans divers secteurs (par exemple Maurice). Le gouvernement des Etats-Unis a soumis des données considérables et des analyses portant sur trente-cinq ans de mise en application de sa législation sur l'égalité de rémunération. Son rapport contenait également des données statistiques concernant la mise en application en particulier. Certains pays ont fourni des données qui ont permis de comprendre le rapport entre le niveau d'éducation et la discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi (par exemple le Kenya qui a mis en évidence le besoin de créer une unité d'information pour la conservation et la dissémination des données). Le gouvernement de Singapour a fourni des données qui montraient une réduction nette dans le nombre des annonces pour des offres d'emplois à caractère discriminatoire. L'Estonie a mentionné que des données statistiques étaient disponibles montrant les structures par âge, par sexe et par appartenance ethnique pour les professions, les salaires et les heures de travail.

-
- 94. Les besoins en matière d'indicateurs et de données statistiques.** Le gouvernement du Nigéria a indiqué dans son rapport qu'il souhaiterait qu'une enquête nationale soit faite sur la question de la discrimination contenant des données statistiques et une analyse du cadre juridique. Le gouvernement de la Thaïlande a énoncé qu'il souhaiterait, avec l'aide du BIT, rassembler des données statistiques et mettre au point des indicateurs pertinents. Le gouvernement de la Chine a aussi ressenti le besoin de rassembler des données statistiques ventilées par sexe. Remarquant que les données et les informations concernant les professions, les salaires, les promotions, les avantages accessoires, la formation, les accidents du travail et l'éducation fourniraient des indicateurs pour évaluer la situation, le gouvernement de l'Ouganda a déclaré que de telles données ventilées par sexe étaient encore limitées, mais que la majorité des femmes avaient toujours un statut professionnel inférieur. Il a également été mis en évidence que les femmes fournissant des soins de santé contractaient de plus en plus fréquemment le VIH et le SIDA car elles travaillaient sans protection. Le gouvernement a demandé instamment que l'on entreprenne de la recherche pour fournir des données précises et de qualité. Certains gouvernements ont indiqué qu'ils n'avaient aucune donnée statistique à leur disposition (par exemple la République démocratique du Congo).
- 95. Les écarts de salaires.** Le gouvernement des Bahamas a indiqué que la discrimination en matière de rémunération et d'emploi avait été éliminée dans le secteur public. Le gouvernement de Singapour a fourni des statistiques montrant un accroissement dans les revenus mensuels moyens des hommes et des femmes, le revenu moyen des femmes représentant 76 pour cent de celui des hommes en 1997. Le rapport du gouvernement des Etats-Unis a fait état en détail des progrès en ce qui concernait l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le gouvernement de l'Estonie a remarqué que dans les années quatre-vingt-dix, la disparité des salaires s'était accrue, avec une modification de la structure par âge et par appartenance ethnique des chômeurs en raison de la restructuration économique. Le rapport soumis par le gouvernement du Koweït faisait référence à des disparités salariales entre les femmes et les hommes. Le gouvernement du Qatar a mentionné dans son rapport la détermination des salaires par accord mutuel entre le travailleur et l'employeur. Les taux de salaires et les évaluations de postes étaient établis en fonction du travail à exécuter.
- 96. Le rapport avec la politique de l'emploi au niveau national.** Le gouvernement du Nigéria a remarqué que la promotion en faveur du respect du principe de non-discrimination et de l'égalité des chances et de traitement faisait partie de sa politique de l'emploi. Ceci permettait, selon la politique, d'optimiser l'usage de la main-d'œuvre et des ressources humaines, en accord avec les stratégies générales de développement du pays. Le gouvernement de la République-Unie de Tanzanie a attiré l'attention sur la révision de sa politique nationale de l'emploi qui visait à intégrer les préoccupations relatives à l'égalité entre les sexes et son Programme national en faveur des activités rémunératrices, sensible à l'égalité entre les sexes, qui contient des projets dans les domaines de l'agriculture, des micro-entreprises, du secteur informel et du développement d'infrastructures. Le gouvernement de la Thaïlande a indiqué que son Plan national de développement économique et social visait à accroître les chances des femmes et à amender les lois et les règlements afin d'éliminer toutes formes de discriminations contre ces dernières. Le gouvernement de l'Ouganda a évoqué l'assistance apportée par le BIT dans la formulation d'une politique nationale de l'emploi d'ensemble qui couvrait la promotion de l'emploi en faveur des groupes défavorisés. Faisant référence à son document relatif à sa politique générale, le gouvernement de l'Erythrée a mis en évidence les efforts de sensibilisation qui avaient été faits pour accroître et promouvoir la participation sociale des femmes, des combattants démobilisés, des réfugiés, des personnes déplacées et d'autres groupes vulnérables.
- 97. Le lien avec l'éducation et la formation professionnelle.** Le gouvernement de Maurice a mis en évidence l'importance de l'accès des hommes et des femmes à l'éducation et à la formation professionnelle. Singapour a indiqué que les revenus des femmes s'étaient accrus, ceci allant de pair avec l'arrivée sur le marché du travail de femmes plus instruites. En Ouganda, le gouvernement a remarqué que l'éducation universelle au niveau primaire visait à promouvoir l'égalité de chances entre les garçons et les filles. Les Etats-Unis ont fait référence dans leur rapport au rôle joué par sa législation qui interdisait la discrimination fondée sur le sexe dans l'administration des programmes d'éducation. La formation professionnelle était comprise dans des mesures contre la discrimination dans des pays tels que la Chine, les Etats-Unis et la Namibie, selon les rapports soumis par ces gouvernements. Le gouvernement de l'Erythrée a indiqué qu'il se proposait d'accroître la participation des femmes dans l'éducation et dans l'activité économique. L'éducation et la

formation professionnelle ont été mentionnées par le gouvernement du Koweït pour parvenir à réaliser l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

- 98. Le recours aux relations professionnelles et aux approches tripartites pour promouvoir l'égalité des chances.** Selon le gouvernement, la législation à Maurice, fondée sur des consultations ou des négociations avec les représentants des travailleurs, encourageait le développement de politiques positives de l'emploi pour éviter la discrimination fondée sur la race, le lieu d'origine, l'opinion politique, la couleur ou la croyance et pour promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi. La politique gouvernementale encourageait aussi les femmes à s'organiser en associations et en syndicats. Le gouvernement des Bahamas a cité dans son rapport des conventions collectives au niveau de l'industrie dans des entreprises quasi gouvernementales. Le gouvernement de Singapour a indiqué que les annonces d'offres d'emplois à caractère discriminatoire n'étaient plus aussi fréquentes depuis l'adoption en mars 1999 et la dissémination des directives tripartites concernant les annonces d'offres d'emplois à caractère non discriminatoire. Le gouvernement de la République-Unie de Tanzanie a mentionné son Groupe de travail tripartite sur l'égalité des chances et l'emploi, et le gouvernement de l'Ouganda a remarqué que les partenaires clés devaient participer à la formulation des politiques et à l'élaboration des programmes.
- 99. Le rôle des syndicats et des organisations d'employeurs.** Le gouvernement de la Chine a remarqué que les commissions pour les affaires des femmes de la Fédération chinoise des syndicats et les syndicats à divers niveaux jouaient un rôle positif dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Aux Bahamas, le gouvernement a déclaré que les syndicats surveillaient et attireraient son attention sur les pratiques discriminatoires dans le secteur privé. Selon le gouvernement, les conventions collectives aux Etats-Unis contenaient des normes relatives à l'égalité de rémunération pour un travail égal ou essentiellement égal.
- 100. Le rôle joué par les ONG.** Le gouvernement de l'Ouganda a mentionné diverses associations de femmes qui faisaient un travail considérable en collaboration avec le gouvernement en ce qui concernait l'élimination de la discrimination, et a déclaré qu'il souhaitait vivement accroître sa collaboration avec les ONG. Le gouvernement de l'Estonie a également fait référence aux organisations de femmes dans le cadre de sa participation au Programme du BIT pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes. En Chine, le gouvernement a rendu compte du rôle positif joué par la Fédération chinoise des femmes et par les fédérations de femmes à divers niveaux. Il a remarqué que les commissions syndicales sur les activités des travailleurs recevaient des plaintes formulées par le personnel féminin et les travailleurs, et pouvaient demander de leur part le recours à l'arbitrage. Le gouvernement des Bahamas a indiqué que des groupes politiques, des parties d'opposition ainsi que des groupes religieux attiraient l'attention sur des allégations de pratiques discriminatoires.
- 101. Les mécanismes particuliers.** Plusieurs pays ont fait état des mécanismes particuliers ou des mesures administratives qu'ils avaient mis en place pour examiner les divers types d'allégations en matière de discrimination et pour conseiller les employeurs n'ayant pas respecté le principe (le Japon). Un certain nombre de pays ont mentionné le rôle important joué par les commissions des droits de l'homme (le Nigéria, la Thaïlande, l'Ouganda). Le gouvernement de la Thaïlande a mentionné la Commission nationale sur les affaires des femmes. Selon le rapport du gouvernement, l'Ouganda se proposait d'établir une commission relative à l'égalité des chances qui examinerait les questions concernant tous les groupes défavorisés. En Chine, le gouvernement a déclaré que le Conseil d'Etat avait mis en place la Commission des affaires des femmes et des enfants, la Commission d'Etat aux nationalités et la Commission d'Etat aux affaires religieuses, dont le rôle était de protéger les droits des personnes concernées. Le gouvernement des Etats-Unis a décrit les diverses facettes des mécanismes particuliers qu'il avait mis en place en ce qui avait trait à la législation relative à l'égalité des chances en matière d'emploi (en particulier la Commission sur l'égalité des chances en matière d'emploi) et l'égalité de rémunération.
- 102. Les mesures prises en collaboration avec les autres ministères.** Le gouvernement de Maurice a mentionné des activités communes entre le ministère du Travail et le ministère des Femmes, du Bien-être de la famille et du Développement de l'enfant. Ce gouvernement a fourni des extraits du projet de plan sur l'action nationale en matière d'égalité entre les sexes et l'adresse d'un site Internet (<http://ncb.intnet.mu/mmfw/womunit.htm>). Des activités pour assurer une dimension sexospécifique systématique ont été organisées en collaboration avec le ministère fédéral des

Questions féminines et du développement de la jeunesse au Nigéria. Le gouvernement des Etats-Unis (où il existe une division sur les droits civils) et celui de la Namibie ont déclaré que leurs ministères de la justice respectifs jouaient un rôle important en ce qui concernait l'élimination de la discrimination. Le gouvernement de l'Ouganda a indiqué qu'une politique nationale d'égalité entre les sexes a été mise en œuvre pour s'assurer que les questions sexospécifiques seraient intégrées dans tous les aspects de la planification nationale et du développement.

- 103. L'action positive.** Le gouvernement de la Namibie a fait référence à sa loi relative à l'action positive (dans l'emploi), qui visait à réaliser l'égalité des chances. Elle prévoit l'élaboration de plans en matière d'action positive et la soumission de rapports par tous les employeurs concernés dans les secteurs public et privé à la toute nouvelle Commission namibienne sur l'équité dans l'emploi (le BIT leur a prêté assistance dans l'élaboration de la législation et de la formation). Le gouvernement de l'Ouganda a indiqué que les groupes défavorisés tels que les femmes et les personnes ayant un handicap étaient représentés au Parlement. Aux Etats-Unis, le gouvernement a déclaré que tout employeur ayant un contrat avec le gouvernement fédéral devait mettre en œuvre un programme d'action positive en recrutant et en assurant la promotion des femmes et des minorités raciales.
- 104. L'importance de la formation et de l'orientation antidiscriminatoires.** Un certain nombre de pays ont reconnu que la formation pouvait jouer un rôle essentiel dans la lutte contre la discrimination et pouvait aider les contrevenants à remédier à la situation (le Japon). Le gouvernement du Kenya a mentionné que la formation reçue en matière de loi internationale sur les questions humanitaires avait un rapport direct sur la discrimination. Des séminaires de sensibilisation devaient être organisés, selon le gouvernement de la République démocratique du Congo.
- 105. Les campagnes gouvernementales et d'autres mesures positives.** Plusieurs pays ont mentionné les campagnes particulières qu'ils avaient menées pour promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi, fournissant des exemples des techniques auxquelles ils avaient eu recours (le Japon). Le gouvernement du Kenya a fait référence à des mesures qui avaient été prises pour nommer et promouvoir des personnes qui avaient été auparavant victimes de discrimination. Il a également signalé qu'il serait nécessaire de traduire les matériaux. Plusieurs pays ont mentionné certaines des mesures qui avaient été adoptées pour mettre en application la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes (Maurice). La certification des statuts du personnel dans les entreprises privées fournissait au gouvernement de la Gambie un instrument de promotion de l'égalité des chances. Au Nigéria, le gouvernement a indiqué que des points focaux sur l'égalité des chances dans les secteurs public et privé avaient été nommés parmi les fonctionnaires spécialisés dans les questions du travail. Le gouvernement de Singapour a mentionné qu'il avait recours à une approche pédagogique et promotionnelle plutôt qu'à la législation, pour encourager les employeurs à utiliser des critères objectifs lorsqu'ils choisissaient les candidats pour des emplois. En Thaïlande, le gouvernement a indiqué que l'on offrait des conseils d'orientation professionnelle pour lutter contre la discrimination à l'égard de toute personne à la recherche d'un emploi. Le gouvernement de l'Ouganda a également signalé qu'il avait fait un travail considérable en faveur de cette question. En Estonie, le gouvernement a remarqué qu'il avait financé la formation des entrepreneurs initiée par la Confédération des employeurs et de l'industrie. Le gouvernement de la Chine a mentionné la nécessité d'une dissémination accrue des lois nationales et des normes internationales, par le biais d'une plus grande coopération avec le BIT.
- 106. Le renforcement de l'inspection du travail.** Plusieurs pays ont déclaré qu'il était important de renforcer l'inspection du travail pour faire respecter les dispositions de la législation relative à «l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale» (la Mauritanie). Le gouvernement du Nigéria a eu recours à l'assistance du BIT pour sensibiliser et former les fonctionnaires spécialisés dans les questions du travail. Dans son rapport, la Thaïlande a fourni des statistiques sur les aspects sexospécifiques des inspections du travail. Le gouvernement de l'Ouganda a également rappelé qu'il serait nécessaire de renforcer des systèmes efficaces de contrôle.